

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE M'HAMED BOUGUERA BOUMERDES



Faculté de Technologie
Département Génie des Procédés

Mémoire de Fin D'études

Filière : Génie des procédés

Spécialité : Hygiène et Sécurité Industrielle

THEM

**Le management de la Santé et de la
Sécurité au Travail selon la norme ISO
45001**

Promotrice Mme. KEBBOUCHE ZAHIA

Présenté par

- KAHOUADJI SAFIA
- RAMI CHAHRAZAD
- KECHOUT ABDELAZIZ

Promotion2019- 2020

Remercîment

Au terme de ce travail, nous tenons à rendre grâce à Dieu « Allah » le tout puissant de nous avoir donné le courage, la volonté et la patience pour achever ce travail.

*Nous avons l'honneur et le plaisir de présenter notre profonde gratitude et nos sincères remerciements à notre promotrice **M^{me}KEBBOUCHEZ**, pour nous avoir honorés par son encadrement, ses orientations, ses précieux conseils et ses encouragements qui nous ont permis de mener ce travail à terme.*

Nous remercions les membres de jury d'avoir accepté d'évaluer notre mémoire de fin d'études, et à tous les enseignants du département de génie des procédés qui étaient pour nous, un guide tout au long de notre vie universitaire.

Nos familles qui nous ont été d'un grand apport en nous conseillant à chaque fois que nous avons besoin d'elles pour la confection et la réalisation de ce modeste mémoire.

ABDEL AZIZ- SAFIA- CHAHRAZAD

Dédicace

Avec un grand honneur et immense plaisir je dédie ce travail :

A mes très chers parents qu'ils trouvent là l'expression de ma profonde reconnaissance et mon témoignage de gratitude pour tous leurs sacrifices, Que dieu leur procure bonne santé et longue vie ;

*Avec toute ma fidélité et tout mon amour pour vous, mon père **DJAMEL** et ma mère **AIDA** je ne pourrai jamais égaler votre mérite et je prie dieu de vous protéger.*

*A mes très chères frères **REDA** et **ABDELGHANI** et ma petite sœur **SARA** ; qui m'ont donnés le courage, la patience et la volonté dont j'avais besoin pour faire ce travail ;*

*A la mémoire de mes **grands-pères**, mes **grands-mères** j'aurais tant aimé que vous soyez présents. Que dieu ait vos âmes dans sa sainte miséricorde*

A toute ma famille ; qui est la source de mon inspiration et mon courage.

*À mes chers oncles, tantes, leurs époux et épouses ; en particulier ma tante **HAFIDA** et son mari **Mr. SAIT AZZEDIN** mes conseillers, je ne vous remercierai jamais assez pour votre gentillesse, votre générosité et votre aide précieuse.*

A mes chers cousins et cousines.

*A tous mes amis (es) en particulier **YASMINE** qui a partagé avec moi le bonheur et le malheur ainsi que toute sa famille ;*

*A mes deux partenaires **SAFIA** et **ABDELAZIZ** les meilleures partenaires au monde.*

A tous ceux qui me sont chers trouvent ici l'expression de ma haute gratitude et sachez que je ne vous oublierai jamais.

*..... **CHAHRAZED***

Dédicace

Merci Allah, pour vous m'avez donné la possibilité d'écrire, de penser et la patience jusqu'à aujourd'hui.

Je dédie ce travail A mes très chers parents, qu'ils sont fatigués de la longueur de cette vie pour moi et m'a soutenu pour atteindre ce stade. Vous avez tous l'appréciation et le respect et l'amour.

Je dédie aussi ce travail à :

*A Mes sœurs : lamai Leïla Farida Hassiba sans oublier ma petite r*eine beline*

A Mes oncles et mes tantes ainsi que ses familles

A Mes proches amis : Kamilia, Hicham, Chahrazed Abdelaziz et ma porte bonheur Belhadj

A Mes binômes : Chahrazed, Abdelaziz et à groupe MHSI

A tous ceux qui m'aiment et ceux que j'aime

..... Safia

Dédicace

*A La lumière de mes jours, la source de mes efforts, la
flamme de mon cœur, ma vie et mon bonheur ; maman
FATIHA que j'adore.*

*A L'homme de ma vie, celui qui s'est toujours sacrifié
pour me voir réussir, que dieu te garde dans son vaste
paradis, à mon père **YOUCEF**.*

*A mon cher frère **MOHAMED CHERIF** qui a été
toujours mon poteau dans ma vie, et ma belle-sœur **ASMA**.*

*À mes chers amis **AMINE, YAKOUB** et **MOHAMED**
qui m'ont soutenus toute au long de ma vie.*

*À mes partenaires **CHAHRAZED** et **SAFIA**, et à tous
mes amis de mon parcours d'étude.*

..... **ABDEL-AZIZ**

Sommaire

Termes et définitions

Liste des abréviations

Liste des figures

Liste des tableaux

Résumé.....	1
V. Introduction générale	3
CHAPITE 1 :.....	4
GENERALITES SURLE MANGEMENT DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TARVAIL	4
I. Historique et évolution de la santé et de la sécurité au travail	4
1. Historique de la S&ST en Algérie :.....	10
II. Les définitions liées au management de la sécurité et de la santé au travail :.....	15
1. Définition de la santé et sécurité au travail	15
III. Pourquoi un système de management de la santé et de la sécurité au travail?.....	16
1. Introduction	16
2. Objectifs du management S&ST :.....	17
3. Les enjeux de management de la S&ST :.....	17
IV. Les accidents et les maladies professionnelles	22
1. Statistiques des accidents, maladies professionnels dans le monde.	22
2. Statistiques des accidents, maladies professionnels En Algérie :.....	30
V. La réponse à la problématique S&ST	31
1. La réglementation internationale et nationale dans le Domain de la S&ST.....	31
1.1. Normes internationales du travail et autres instruments concernant la sécurité et la santé au travail.....	32
1.2. Textes juridiques de S&ST en Algérie :.....	35
2. Les référentiels S&ST :.....	38
CHAPITRE 2: PRESENTATION DE LA NORME ISO45001.....	43
I. Des notions fondamentales :	43
1. Bref historique de la normalisation :	43
2. Les organismes de normalisation :	44
3. Définitions et objectifs de normalisation.....	47
4. La norme :	47

5.	La normalisation en Algérie :.....	49
II.	Que regroupe l'ISO.....	50
1.	Système ISO.....	50
2.	Membres :.....	51
3.	Élaboration des normes ISO :.....	53
III.	Etapes de développement de l'ISO45001.....	54
1.	Définition :	54
2.	Historique ISO 45001 :	55
3.	Etapes de développement de l'ISO 45001	56
4.	Nouveautés par rapport à OHSAS 18001 :	59
IV.	Contenu de la norme ISO 45001	64
1.	Les principaux axes et exigences :	64
2.	La structure de la norme 45001 :.....	66
3.	Contenu et terminologie.....	67
4.	Le contenu de la norme :	68
VI.	Comparaison entre OHSAS 18001 et ISO 45001 :.....	81
1.	Les principales différences entre l'OHSAS 18001 et l'ISO 45001 :.....	81
2.	GAP Analysais :	82
VI.	Les facteurs clés de réussite de la migration OHSAS 18001 :	84
VII.	Conclusion.....	85
	Références.....	86

Termes et définitions

Accident de travail : Un accident survenu par le fait ou à l'occasion de votre travail, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme un accident du travail.

Arrêtés : Un acte administratif, à portée générale ou individuelle, émanant d'une autorité ministérielle ou d'une autre autorité administrative.

Audit : Examen méthodique et indépendant en vue de déterminer si les activités et les résultats satisfont aux dispositions préétablies et sont aptes à atteindre les objectifs.

Danger : Situation pouvant conduire à un incident.

Décret : Un acte réglementaire ou individuel pris par le président de la République ou le Premier ministre dans l'exercice de leurs fonctions respectives.

Domage : Préjudice subi par une personne, ce qui fait du tort.

Hygiène et sécurité : Ensemble des principes, des pratiques individuelles ou collectives visant à la conservation de la santé, au fonctionnement normal de l'organisme.

Incident : Evénement non désiré pouvant conduire à une détérioration de la santé.

Inspection de travail : L'inspection du travail est un organe de contrôle composé principalement d'inspecteurs et de contrôleurs du travail qui ont pour mission de veiller au respect du droit du travail dans les entreprises.

Partie intéressée : personne ou groupe pouvant affecter ou être affecté par une entreprise.

Prévention : Informer quelqu'un, le mettre au courant, en particulier d'un incident, d'un problème, etc.

Risque : Vraisemblance d'apparition d'un danger, d'une perte ou d'un autre événement indésirable.

Risque professionnel : La probabilité de la survenance d'un dommage liée à la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger et la probabilité d'apparition du phénomène dangereux, La gravité du dommage.

Système de management de la qualité : Un système de management de la qualité (SMQ, en anglais qualité management system) est l'ensemble des activités par lesquelles l'organisme définit, met en œuvre et revoit sa politique et ses objectifs qualité conformément à sa stratégie.

Système de management de l'environnement : Le système de management environnemental est un outil de gestion de l'entreprise et de la collectivité qui lui permet de s'organiser de manière à réduire et maîtriser ses impacts sur l'environnement.

Système de management de la santé et de la sécurité au travail : Le système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMS): système visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière de Santé et de Sécurité au Travail (S&ST) en combinant politique de prévention, moyens et personnel dans une démarche d'amélioration continue.

Théorie bi factorielle : Théorie des deux facteurs qui poussent l'individu à agir, à être particulièrement motivé pour satisfaire certains de ses besoins.

Théorie des besoins de MASLOW : Théorie de classement des besoins humains par ordre d'importance en 5 niveaux. Ce classement correspond à l'ordre dans lequel ils apparaissent à l'individu ; la satisfaction des besoins d'un niveau engendrant les besoins du niveau suivant.

Liste des abréviations

AFNOR : Association Française de Normalisation.

AMT : Action en Milieu du Travail.

ANSI : American National Standards Institute.

ASTM : organisme de normalisation.

BSI : British Standards Institution.

BTP : Bâtiments et des Travaux Publics.

BTPH : Bâtiments, des travaux Public et Hydraulique.

CEI : Communauté des États indépendants.

CEN : Conservatoire d'espaces naturels.

C.H.S.C.T : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

CIT : Coopération Industrielle Tripartite.

CNAS : Caisse Nationale des Assurances Sociales.

CSST : Comité Santé et Sécurité au Travail.

DNV : Det Norske Veritas.

EPIC : Etablissement Public à Caractère Industriel.

HLS: High Level Structure

IANOR : Institut Algérien de Normalisation.

IEEE: Institute of Electrical and Electronics Engineers.

ILO-OSH: International Labor Organization – Occupational Health & Safety.

IPP : Incapacité de Travail Partielle.

IPT : Incapacité de Travail total.

ISO: International Organization for Standardization.

ISoc : Internet Society.

ISRS : Infranational Safty Rating Système / **SIES** : Système International d'Evaluation de la Sécurité.

GEHSE : Guide d'Engagement Hygiène Sécurité Environnementale.

MASE : Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprise.

OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series.

OIT: Organisation Internationale du Travail.

OPREBATPH : Organisme de Prévention des Risques Professionnels dans les Activités des Bâtiments, des Travaux et d'Hydraulique.

PDCA: Plan, Do, Check, Act.

PME : Petites et Moyennes Entreprises.

SDO : Standard Devlopment Organisation.

S&ST: Santé et Sécurité au Travail.

SM: System de Management.

SMS : Système de Management de la Santé.

SMSST : Système de Management Santé et Sécurité au Travail.

TC : Comité Technique.

TPE : Très Petite Entreprises.

UI : Union des Industries Chimique.

UIT : Union internationale des télécommunications.

Vca : Veiligheid Cheklist Aannemers (liste sécurité contractants).

Liste des figures

Figure 1 : Exemples d'articles Parus dans la presse et les reseaux sociaux.....	21
Figure 2 :Principales causes de décès imputables au travail dans le monde 2003 OIT Safe Work.....	24
Figure 3: Les décès par les accidents et maladies professionnels au travail selon les regions du monde	26
Figure 4: Coût de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnels	29
Figure 5: Logo de l'OIT.....	32
Figure 6: Logos d'organismes internationaux de normalisation.....	44
Figure 8: Logos des organismes de standardisation	45
Figure 7: Logos d'organismes nationaux et regionaux de normalisation	45
Figure 9: Logos des standards propriétaires	46
Figure 10: Logos des organismes intergouvernementaux	46
Figure 11: Illustration de la réparation géographique des membres de l'ISO	52
Figure 12: Logo de l'ISO 45001 V 2018	54
Figure 13: Etapes de développement de l'ISO 45001.....	58
Figure 14: Evolution de la norme ISO 45001	59
Figure 15: Cycle PDCA pour une structure HLS	61
Figure 16: Modèle PDCA dans la norme ISO 45001.....	64
Figure 17: Clés pour lecture de tableau de Gap Analysais.....	82

Liste des tableaux

Tableau 1: Quelques membres de l'ISO	53
Tableau 2: Calendrier de développement selon les stades de la publication.....	57
Tableau 3: Les exigences de la norme ISO 45001 v2018 et son cycle PDCA.....	65
Tableau 4: Résumé des exigences de la norme ISO 45001	79
Tableau 5: Structure ISO 45001:2018 par rapport l'OHSAS18001:2007	81
Tableau 6: Etude comparative entre l' OHSAS 18001:2007 et l'ISO 45001:2018.....	82

Résumé

Les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail occupent une place importante vu qu'ils permettent de répondre à différents enjeux pour les compagnies opérant dans tous les domaines.

Ce système de management de la santé et de la sécurité au travail, est désigné pour couvrir les aspects environnementaux, ainsi que les risques de santé et sécurité que les entreprises peuvent contrôler et gérer directement

L'ISO dans leur recherche de l'acquisition d'un avantage concurrentiel durable, intéresse de plus en plus à la mise en place de systèmes de management de la santé et sécurité au travail.

Ce travail est essentiellement pour but de bien comprendre l'ISO 45001 qui spécifie les exigences pour un système de management de la santé et de la sécurité au travail, et fournit des lignes directrices pour son utilisation.

Abstract

Occupational health and safety management systems occupy an important place since they make it possible to respond to various challenges for companies operating in all fields

This occupational health and safety management system, is designed to cover environmental aspects as well, as health and safety risks that companies can control and manage directly.

ISO, in their quest to acquire a sustainable competitive advantage, is increasingly interested in the implementation of occupational health and safety management systems.

The main purpose of this work is to understand ISO 45001 which specifies the requirements for an occupational health and safety management system, and provides guidelines for its use.

ملخص

تحتل أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية مكانة مهمة لأنها تجعل من الممكن الاستجابة للتحديات المختلفة للشركات العاملة في جميع المجالات

تم تصميم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية هذا لتغطية الجوانب البيئية أيضًا، بالإضافة إلى مخاطر الصحة والسلامة التي يمكن للشركات التحكم فيها وإدارتها بشكل مباشر.

تهتم منظمة المعايير الدولية، في سعيها لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة، بشكل متزايد بتنفيذ أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية

الغرض الرئيسي من هذا العمل هو فهم: منظمة المعايير الدولية 45001 التي تحدد متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وتوفر إرشادات لاستخدامها

V. Introduction générale

Les conditions d'hygiène et de sécurité constituent l'une des sources de satisfaction et de motivation de l'homme dans son emploi, A ce titre, dans le cadre de l'école des relations humaines, la théorie bi factorielle de Herzberg et la théorie des besoins de Maslow¹ peuvent constituer un cadre théorique de l'importance du respect des conditions de la Santé/Sécurité au Travail (S&ST).

Les grandes entreprises mettent en œuvre des systèmes de management qui se fondent entre autre sur le principe d'amélioration continue depuis un certain temps. Elles ont mis en place des systèmes de management de la qualité, des systèmes de management de l'environnement, des systèmes de mangement de la santé et de la sécurité au travail, etc...

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail est une partie du système de management global de l'entreprise. C'est un système qui vise à améliorer les performances d'une entreprise en matière de la S&ST via la combinaison de la politique de la S&ST, la participation, la consultation et l'implication des travailleurs et l'utilisation des moyens mis à disposition dans une démarche d'amélioration continue. Il facilite la gestion et la maitrise des risques professionnels associés aux activités de l'entreprise.

La mise en place du système peut être faite en s'appuyant sur des référentiels et des guides reconnus, comme par exemple l'OHSAS 18001 :2008 et la nouvelle norme internationale l'ISO 45001 :2018.

Et justement notre travail s'intéresse à la norme ISO 45001 :2018, qui donne les lignes directrices pour la mise en place d'un SMS&ST, pour cela notre rapport est structuré en deux parties :

La première expose des généralités sur le management de la sécurité et de la santé au travail, et la seconde partie est consacrée à la norme ISO 45001 : 2018 ;

Il aurait dû y avoir un troisième chapitre, et qui était consacré à la mise en place de cette dernière norme dans une entreprise. Mais vu la crise sanitaire causée par la pandémie du COVID-19 dans le monde entier, et que la formation à distance est impossible, Notre stage a été annulé.

CHAPITE 1 :
GENERALITES SUR
LE MANGEMENT DE LA
SANTE ET DE LA
SECURITE AU
TARVAIL.

I. Historique et évolution de la santé et de la sécurité au travail

La notion de la sécurité et de la santé au travail se pose depuis qu'il existe des travailleurs et des lieux de travail. On trouve déjà au l'aube de l'humanité, des objets ou des outils qui témoignent d'un souci de sécurité et de confort au travail pour l'ouvrier.

La pathologie professionnelle était déjà décrite dans l'antiquité, un papyrus^a de 2500 ans avant Jésus-Christ contient la description dans l'ancienne Égypte du lumbago^b aigu survenu accidentellement chez un ouvrier ayant participé à la construction d'une pyramide.

Plus tard, Hippocrate le père de la médecine avait déjà remarqué en 450 avant JC que l'asthme était plus fréquent dans certaines professions, les tailleurs de pierres, les pêcheurs et les métallurgistes.

De nombreuses autres descriptions commencent par des références historiques : de Paracelse (1493-1541) sur les dangers des mines, d'Agricola (1494-1555), et c'est en 1700² que les ouvrages de Bernardo Ra Mazzini le fondateur de la médecine de travail sont finalement publiés sur les maladies des métiers dans l'Italie urbaine.

Le début de la civilisation D'après les lois d'Hammurabi, Lorsqu'une maison s'effondre et que les propriétaires décèdent, le superviseur de la construction de la maison sera exécuté s'il n'a pas observé la bonne méthode.

Punition des superviseurs qui ont causé un préjudice du fait de ne pas avoir effectué leur travail correctement, et s'il perdait son facteur de bras à la suite d'une erreur ou d'une négligence du superviseur, le bras du superviseur serait coupé de la même façon.

Les États se sont empressés d'adopter une législation qui protège les travailleurs contre les risques liés aux professions. La première législation sur l'inspection du travail a eu une place en Autriche en 1772, en Grande-Bretagne en 1802, et en Belgique, la Loi sur l'inspection des usines a été promulguée depuis l'occupation du pays par Napoléon en 1810 de façon permanente.

Ce qui marque cependant cette époque, et cette approche médicale, est le fait, d'une part que la prévention est basée sur des observations très fines de l'activité sur les lieux même du travail, mais que d'autre part, la prévention est pensée essentiellement en terme de protection individuelle plus qu'en terme de suppression des causes.

^aPlante des bords du Nil dont la tige servait à fabriquer des feuilles pour écrire.

^b Une douleur localisée dans le bas du dos provoqué par un geste malencontreux.

L'histoire marque parfois aussi des retours en arrière, ce qui est le cas avec la révolution française et la loi de chapelier en 1791³ qui interdit les organisations qui avaient institué des mesures de défense, de secours et d'entraide pour les ouvriers.

Cette situation va se dégrader et finir dans les années 1830 après que les pouvoirs publics vont constater que 2/3 des jeunes ouvriers sont inaptes au service armé en raison de leur état de santé.

Pour identifier les causes d'une telle situation une enquête va durer jusqu'en 1841 où le docteur Villermé pointe dans son volumineux rapport notamment, le fait que des enfants travaillent dans des conditions pénibles au sein de manufactures de textile^c, dès l'âge de cinq ans, jusqu'à 15 heures par jour ; Il préconise par conséquent l'élaboration d'un texte qui viendrait limiter la durée du travail des populations les plus précaires.

La première loi dans ce domaine date du 22 mars 1841 : cette loi fixe l'âge d'admission au travail à 8 ans et qui limite à 8 heures par jour la durée du travail des enfants.

Une autre loi date du 19 mai 1874 vient renforcer les dispositions antérieures en repoussant à 10 puis 12 ans l'âge d'admission au travail, en interdisant le travail de nuit et de jours fériés pour les jeunes de moins de 16 ans et en fixant une liste de travaux interdits pour les enfants et les femmes mineurs.

Elle impose aussi quelques mesures d'hygiène (Ex : propreté des ateliers) et quelques mesures de sécurité (Ex : protection des courroies^d et engrenages^e de machines) ; donc cette loi vise à soustraire les catégories des travailleurs les plus exposées aux risques et nuisance du travail.

Le 02 novembre 1892 est la date de la loi qui va généraliser en premier les mesures d'hygiène et de sécurité, ensuite il va instituer l'inspection du travail qui est chargé d'appliquer quelques textes sur ces mesures qui précise des dispositions au moyen de décrets qui concernent certains types d'activité et certains dangers.

^c Des usines qui occupent le plus grand nombre d'ouvriers.

^d Bande étroite d'une matière souple et résistante servant à lier, à attacher.

^e Système mécanique composé de deux roues dentées ou plus engrenées servant à la transmission du mouvement de rotation entre elles.

Dans des termes généraux ces mesures sont celles qui concernent la propreté des locaux, leur aération et leur éclairage, les poussières et les gaz nocifs, la protection des éléments de transmission des machines, la protection contre les risques de chute de hauteur et de mesures en cas d'incendie.

Donc cette loi institua pour l'employeur l'obligation d'indemniser automatiquement son salarié, victime d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

1893 : Création de la première association des industriels contre les accidents du travail en France.

Avant l'intervention de la loi de **09 avril 1898** sur la réparation des conséquences des accidents du travail, la victime d'un accident du travail ne pouvait obtenir réparation et indemnisation, que si elle était en mesure d'apporter la preuve d'une faute de son employeur et la relation entre cette faute et l'accident, ou une telle preuve était en général très difficile à apporter.

1913-1919 : Règlement sur l'hygiène et la sécurité (1913)⁴ Albert Thomas crée au ministère de l'armement une inspection médicale des usines de guerre dont la direction est confiée à Etienne Martin professeur de médecine légale à la faculté de médecine de Lyon.

L'Organisation internationale du travail a été créée en 1919 pour établir des normes internationales de protection des travailleurs et fournir des informations pratiques sur les problèmes liés au monde du travail.

Parmi les conventions de l'Organisation internationale du travail convention N°1 de 1919, qui stipule que la durée du travail ne peut dépasser 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Convention N°31 de 1929, concernant la prévention des accidents du travail et la Convention N°97 de 1953, sur la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, où l'employeur devait fournir les conditions environnementales nécessaires.

Elle a également publié la Convention N° 112 de 1959 sur les services de santé au travail sur le lieu de travail, ainsi que la Convention N°119 de 1963 sur l'interdiction de la vente, de la location et de l'utilisation de machines qui ne disposent pas de dispositifs de protection.

L'Organisation arabe du travail s'est également intéressée au domaine de la santé et de la sécurité au travail, et la chose la plus importante qu'elle a faite était : la publication de deux conventions et de deux recommandations : la Convention arabe de 1966 sur la santé et la sécurité au travail, qui se compose de 20 articles ; Recommandation arabe N°1 de 1966 sur la santé et la sécurité au travail, composée de 8 articles. La 13ème Convention arabe sur l'environnement de travail est composée de 14 articles, et la Recommandation arabe N°5 de 1981 sur l'environnement de travail est composée de six articles.

Le 30 octobre 1946, une loi est apparue qui abrogeait la loi de 1898 et incluait la réparation des accidents dans la sécurité sociale, qui est également apparue la même année 1946.

Dans les années **1970** apparaissent des préoccupations et des revendications de la part des travailleurs qui dépassent la seule prise en compte de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux du travail, des attentes d'amélioration des conditions de travail comme l'organisation du travail, les rythmes du travail et les rapports sociaux au sein de l'entreprise

Toujours dans cette logique, une loi du **27 décembre 1973**⁵ va élargir le droit de la prévention des risques professionnels jusqu'alors limité à l'hygiène et à la sécurité, et y inclure tout le champ des conditions de travail. Enfin cette loi est à l'origine également de la création de l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Des obligations sont donc fixées au chef d'entreprise, qui résulte de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles, du code pénal, et bien sûr du code du travail. Cette conception s'appuie sur la sanction, civile et pénale.

La loi du **06 décembre 1976**⁶ la prévention des risques professionnels intègre une logique nouvelle ; des obligations pesaient sur le chef d'entreprise, utilisateur de locaux, de produits, de machines et de personnel qui pouvait être sanctionné s'il ne les respectait pas.

Après un accident dramatique survenu en 1975 au sein d'une usine du Pas de Calais, connue sous le nom de « l'affaire Chaperon » où un travailleur intérimaire et handicapé a trouvé la mort en se retrouvant broyé entre deux wagons sur une voie ferrée de cette entreprise ; cette affaire a suscité de nombreux débats et polémiques sur la base des dispositions du code pénal.

En effets une prise de conscience s'est développée la prévention n'était pas seulement l'affaire du chef d'entreprise chargé d'appliquer des normes techniques, mais concernait aussi toute une chaîne d'acteurs allant du concepteur de systèmes de travail jusqu'à l'utilisateur, sans oublier le travailleur, considéré comme un véritable acteur.

De nouvelles obligations pèsent donc sur les maitres d'ouvrage, puisque la conception des locaux est susceptible d'avoir une incidence sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Des obligations pèsent également sur les fabricants et distributeurs qui ne peuvent plus mettre sur le marché des équipements, des machines et produits non pourvus de dispositifs de sécurité ou non accompagnés des informations et instructions nécessaires à leur utilisation en sécurité.

En second lieu, la législation impose par conséquent au chef d'entreprise de former à la sécurité, le travailleur nouvellement embauché ou qui change de poste ou de technique de travail ou qui reprend le travail après une absence.

Mais le travailleur peut également porter un jugement sur sa propre situation de travail et décider de se retirer s'il estime d'être exposé à un danger grave imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ou de retrait de salaire.

La loi Auroux du **23 décembre 1982**⁷ relative à la Comité d'hygiène de sécurité, et de conditions de travail (C.H.S.C.T) elle vient pour associer les travailleurs à l'élaboration de leur prévention par l'intermédiaire de leurs représentants, (même si l'idée n'est pas nouvelle car les comités d'hygiène et de sécurité ont été institués en 1947) ; cette loi fait du C.H.S.C.T une institution représentative du personnel et la rend obligatoire dans tous les établissements de droit privé occupant au moins 50 salariés.

Le concept d'évaluation des risques est une nouvelle logique qui figure dans la directive cadre européenne du 12 juin 1989 visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, transposée par la loi du 31 décembre 1991.

Il est remarquable également que depuis **Les années 90** ; Une évolution vers la prévention se précise de plus en plus en amont des risques grâce aux actions plus globales axées sur la prévention des risques, l'Action en Milieu du Travail (AMT) et le conseil. L'approche « pluridisciplinaire » se met également en place (ergonomes, chimistes, préventeurs...).

- **Les lois les plus importantes après l'an 2000 :**

13 septembre 2000 : Accord des partenaires sociaux (attachement à la médecine du travail et à la prévention des risques professionnels, promotion de l'évaluation des risques et de la pluridisciplinarité).

5 novembre 2001 : Mise en place du Document unique d'évaluation des risques professionnels.

17 janvier 2002 : Loi de modernisation sociale qui transforme les services de médecine du travail en services de santé au travail en incluant l'approche pluridisciplinaire comme obligation générale.

Décret du 24 juin 2003 : c'est un appel aux compétences des intervenants en prévention des risques professionnels.

2004⁸ : réforme, par voie de décret, de la médecine du travail : remplacements des termes « Médecine du travail » par « Santé au travail », et définition d'un nombre minimum de demi-journées (150) qu'un médecin du travail (à temps plein) doit consacrer à ses missions en milieu de travail.

2005⁹ : Plan Santé Travail 2005-2009 : réduire le nombre d'accident du travail et de maladies professionnelles, et renforcer les actions de prévention des Services de Santé au Travail.

Après 2010 :

2010¹⁰ : Publication du 2ème Plan Santé Travail 2010-2014 :

- diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles par une stabilisation du nombre des maladies professionnelles et une baisse de 25 % des accidents du travail

- développer une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés et au profit des secteurs professionnels ou des publics les plus sensibles

20 Juillet 2011 : Loi réformant la médecine du travail

- extension de la surveillance médicale du travail à certaines catégories de salariés, abandon de la fixation réglementaire des effectifs d'entreprises et de salariés par médecin du travail,...

- évolution de la gouvernance, rôle accru des partenaires sociaux,...

1er juillet 2012 : mise en application de la Loi du 20 juillet 2011.**2016** : Loi Travail (*Loi n ° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*) :

- adaptation du suivi de l'état de santé en fonction du poste de travail, de l'âge et de l'état de santé, en particulier en termes de périodicité,

- modification du régime de l'aptitude inaptitude, en particulier la des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Avec cette vision moderne, de nombreux pays ont promulgué des lois qui exigent des systèmes et des programmes de gestion de la sécurité.

1. Historique de la S&ST en Algérie :

Le premier code de la santé publique en Algérie a défini pour la première fois le rôle et les missions du secteur sanitaire dans la protection de la santé du travailleur en la préservant de toute altération physique ou morale, en surveillant son adaptation au travail et en prévenant la survenue des accidents du travail et des maladies professionnelles, par la diffusion des règles d'hygiène, et des principes et méthodes de la médecine préventive, sans oublier l'obligation d'un examen médical pour tout salarié avant le recrutement ou la période d'essai qui le suit.

Dans chaque secteur sanitaire, les médecins, chargés de la médecine du travail, jouaient également le rôle de conseiller pour la commission d'hygiène et de sécurité en ce qui concerne notamment la surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise, en particulier au point de vue propreté, chauffage, éclairage, vestiaires, lavabos, cantine, eaux de boisson ; l'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre les poussières et les vapeurs dangereuses et contre les accidents. Le médecin fera effectuer des prélèvements et analyses

des produits nocifs qu'il estime nécessaires ; la surveillance de l'adaptation des salariés aux postes de travail et enfin l'amélioration des conditions de travail, notamment les constructions et aménagements nouveaux, l'adaptation des techniques de travail à la physiologie humaine, l'élimination des produits dangereux, l'étude des rythmes du travail.

Des obligations, en ce sens, incombaient également aux employeurs et chefs d'entreprise, notamment l'obligation de consulter le médecin du travail pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production et le mettre au courant de la composition des produits employés dans son établissement.

L'année 1976 s'est soldée par une série de textes réglementaires définissant les règles applicables dans la gestion des risques majeurs liés à la protection contre les risques d'incendie ; risques majeurs liés à la sécurité contre l'incendie et à la classification des matériaux et éléments de construction par catégorie, selon leur comportement au feu.¹¹

L'avènement du statut général du travailleur en 1978, définit les obligations de l'organisme employeur d'assurer aux travailleurs les conditions d'hygiène et de sécurité et d'établir un règlement intérieur fixant les règles relatives aux normes d'hygiène et de sécurité dans le travail et sanctionne également les auteurs passibles, en cas de négligence ou d'inobservation des règles de sécurité par les travailleurs.

1983, étape charnière faisant de la sécurité sociale un facteur de progrès social et un instrument privilégié de la politique de la solidarité nationale avec l'affiliation obligatoire pour tous les travailleurs salariés et non-salariés ainsi que les catégories particulières et comprenant toutes les branches de la sécurité sociale prévues par les conventions internationales.

Une loi sur la protection et à la promotion de la santé a vu le jour en 1985¹², abrogeant ainsi le code de la santé de 1976 tout en mettant seulement l'accent sur les mesures de protection sanitaire en milieu de travail. L'éducation sanitaire dans le monde du travail, selon cette loi, « vise à créer les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la prévention des risques et maladies professionnelles ».

Ce nouveau code de promotion de la santé publique poussant le législateur trois années plus tard en 1988 à concevoir une loi spécialement consacrée à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

Beaucoup de textes ont été promulgués entre **1984 et 1988** et concernent plus précisément un autre aspect indissociable à la sécurité au travail, il s'agit de l'environnement extérieur au milieu du travail, à l'instar des décrets et arrêtés relatifs au respect des exigences et des prescriptions de sécurité des installations industrielles.

Une commission nationale est alors installée, chargée de déterminer les critères de classification des points sensibles ainsi que ceux de leur hiérarchisation en fonction de leur importance sur le plan de la sécurité nationale.

1988¹³, la loi relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail est considérée comme un saut qualitatif et marque un tournant décisif en matière de sécurité et santé au travail, une loi-cadre dont l'objet est de définir les voies et les moyens ayant pour but d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, et de désigner les personnes responsables et organismes employeurs chargés de l'exécution des mesures prescrites en la matière.

Cette loi s'articule autour quatre axes principaux :

Le premier est à savoir les règles générales en matière d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel ; Le deuxième axe principal est celui de la protection de la santé des travailleurs par la médecine du travail, considérée comme partie intégrante de la politique nationale de santé.

Le troisième axe est celui de l'instruction, l'information et la formation relatives aux risques professionnelles qui constituent une obligation qui s'impose à l'organisme employeur ; Le dernier axe est celui de l'organisation de la prévention avec l'institution obligatoire des commissions paritaires d'hygiène de sécurité au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf travailleurs.

Les dispositions de la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, fonde une nouvelle conception des rapports de travail, institue un nouveau régime juridique et confirme le processus de transformation des relations sociales et professionnelles.

Dans le même cheminement, les décrets d'application des orientations contenues dans la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail n'ont trouvé le jour qu'à partir de 1990 par la promulgation des textes relatifs aux

prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail applicable à tout organisme employeur .

En sus de l'organisation et le fonctionnement du conseil national d'hygiène de sécurité et de médecine du travail, l'organisation de la médecine du travail a bénéficié, elle aussi, d'une attention particulière et d'un encadrement plus soutenu par le décret n° 93-120 du 15 mai 1993 fixant les règles générales d'organisation et de fonctionnement de la médecine du travail au sein de tout organisme employeur tel que prévu par la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

L'année 1990 est une année charnière pour ce qui est de la sécurité et la santé au travail et jusqu'en 1999, une panoplie de textes ont traité de diverses situations de risque, à l'exemple des règles et les principes généraux pour la protection des personnes, des biens et de l'environnement lors du transport terrestre, maritime ou aérien des matières dangereuses, les conditions d'exercice des activités de gardiennage et de transport de fonds et produits sensibles et toutes les activités assurant la sécurité du transport et de convoyage des fonds, métaux précieux ainsi que toute matière sensible.¹⁴

Les années 1990 qualifiées de «décennie noire» sur le plan sécuritaire est désormais par excellence la période la plus caractérisée par l'adoption des plus importantes dispositions d'application dans le domaine de la sécurité de toute l'histoire de l'Algérie contemporaine en plus d'une réorganisation complète en 1993 de l'institut national de la santé publique et en 1994 de l'institut Pasteur d'Algérie en l'érigant établissement public à caractère industriel et commercial, et en 1996 la création et l'organisation du commissariat à l'énergie atomique, ainsi qu'en 1999 la création de centres de recherche nucléaire, s'ajoute à cela la ratification de trois (03) Conventions pertinentes.

L'année 2001¹⁵ a vu la publication de la convention-type relative à la médecine du travail établie entre l'organisme employeur et le secteur sanitaire ou le médecin habilité ; aussi, une attention particulière a été accordée aux mesures de protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante que doivent respecter les organismes employeurs.

En juin 2011¹⁶ d'autres textes relatifs aux règles de sécurité sont fixées et applicables aux activités portant sur les matières et produits chimiques dangereux.

Entre 2004 et 2009 cinq (05) grands axes ont été abordés par des dispositions législatives et réglementaires ayant trait à l'hygiène, à la sécurité et à la santé, à savoir:

- La protection de l'environnement: Il s'agit des règles de prévention des risques majeurs et de la gestion des catastrophes afin de prévenir et prendre en charge les effets de ces risques majeurs sur les établissements humains, leurs activités et leur environnement.
- La normalisation et l'évaluation de la conformité: il s'agit de la certification obligatoire des produits.
- Matières, produits et déchets spéciaux dangereux: Il s'agit de la définition des règles relatives à la gestion des déchets radioactifs solides, liquides et des effluents gazeux.
- Substances et préparations dangereuses : Il s'agit de la définition des prescriptions particulières de sécurité applicables aux substances, produits ou préparations dangereuses fabriqués localement ou importés.
- le secteur du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique : Il s'agit de la création de l'organisme de prévention des risques professionnels dans les activités du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique (OPREBATPH) de la fixation des prescriptions particulières en matière d'hygiène et de sécurité applicables au sein de chaque organisme employeur.

De 2010 à 2015 et dans le cadre de l'hygiène, de sécurité et de santé trois (03) axes principaux ont été abordés à savoir:

- Les installations, zones et infrastructures : il s'agit de l'établissement des limites du périmètre de protection autour des installations et infrastructures de transport et de distribution d'hydrocarbures, d'électricité et de gaz ; la fixation de la signalisation particulière des zones réglementées contenant des sources de rayonnements ionisants.
- Acquisition, agrément, transport et étiquetage des produits et déchets spéciaux dangereux : Il s'agit des conditions et modalités d'acquisition sur le marché national des matières et produits chimiques dangereux.

- Les expositions : Il s'agit des mesures de protection contre les rayonnements ionisants, de la définition des niveaux de dose absorbée, de débit d'équivalent de dose et de concentration radioactive, induits par des situations accidentelles d'urgence radiologique ou nucléaire .

De 2015 à ce jour en conclusion l'évolution de la sécurité et santé au travail en Algérie est caractérisée

- Accroissement des dispositifs liés à la normalisation et l'évaluation de la conformité ;
 - La maîtrise des questions liées à l'environnement et au développement durable ;
 - Le traitement des questions relatives à la sécurité et la santé au travail dans leur globalité (environnement interne et externe).
- Renforcement du dispositif relatif aux déchets en général et déchets spéciaux dangereux.
 - L'implication de tous secteurs confondus.
 - L'appropriation individuelle et collective de la question de la sécurité et la santé au travail.

II. Les définitions liées au management de la sécurité et de la santé au travail :

1. Définition de la santé et sécurité au travail

La sécurité : est « l'état dans lequel le risque de dommages corporels ou matériels est limité à un niveau acceptable ».Norme ISO 8402 (1994)

Le Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail : est défini selon la norme ISO 45001:2018 comme suit : «Système de management ou partie d'un système de management utilisé pour mettre en œuvre la politique de S&ST.

Cette définition découlant de la série d'évaluation sur la Santé et la Sécurité OHSAS 18001 nous dit clairement que la Santé-Sécurité au travail en abrégé S&ST est : l'ensemble des méthodes techniques visant à supprimer ou à limiter les effets nuisibles des activités professionnelles sur la santé physique et mentale des parties intéressées (employés, personnel détaché par un fournisseur, visiteurs et toute autre personne présente dans l'enceinte de l'organisme) et sur son environnement.

Un système de management de la sécurité et de la santé au travail: est un dispositif de gestion qui fait partie du système global d'une organisation, ou un ensemble d'éléments en interaction : personnes, politique, moyens dont l'objet est d'établir une politique et des objectifs pour améliorer les performances d'une entreprise en matière santé et sécurité au travail; ces éléments sont intrinsèquement liés au concept de responsabilité sociale des entreprises ; Il s'agit donc d'une méthodologie de gestion basée sur des politiques de prévention, des procédures, des plans d'action, impliquant chaque niveau de responsabilité.

Cette notion de S&ST, apparue relativement récemment dans le champ du droit du travail au XIX^e siècle avec le développement industriel autour duquel s'est progressivement construit le droit du travail , ont été mises en œuvre avec des premières mesures de protection au bénéfice des travailleurs les plus vulnérables : les femmes et les enfants. L'appellation « santé et sécurité au travail » désigne ce qu'on appelait autrefois « hygiène, sécurité et conditions de travail ».L'employeur doit s'assurer que l'environnement dans lequel évoluent ses employés est sain et en sécurité donc il doit respecter la S&ST.

III. Pourquoi un système de management de la santé et de la sécurité au travail?

1. Introduction

Depuis longtemps, les grandes entreprises ont mis en place leur référentielle sécurité en utilisant le concept du système de management et les principes d'amélioration continue.

Depuis une dizaine d'années, les motivations des entreprises pour la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail rejoignent celles qui sont exprimées pour la mise en place des systèmes de management de la qualité et environnement.

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) est une partie du système de management global de l'entreprise. Pour motiver tous les employés et garantir que la santé et la sécurité au travail se maintiennent au niveau des bonnes pratiques qui visent à améliorer les performances de l'entreprise.

2. Objectifs du management S&ST :

Un système de management de la sécurité et santé au travail a pour objectif de prendre en compte l'amélioration des conditions de travail, de manière globale et partagée par tous les acteurs de l'entreprise (politiques de prévention, des procédures, des plans d'action).

La mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail est l'expression d'une approche globale et gestionnaire de la prévention des risques professionnels. C'est une démarche volontaire qui vise à :

- La mise en conformité en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Diminution des accidents et des maladies professionnels ;
- L'amélioration de l'image de marque de l'entreprise ;
- Développement de la culture de l'entreprise en matière de S&ST ;
- Augmenter la réactivité et la performance de l'entreprise dans la prévention des risques en S&ST,
- Assurer une cohérence globale avec les autres démarches de management
- Favoriser l'implication de l'ensemble des acteurs
- Améliorer les conditions de travail et la motivation des travailleurs via leur consultation et participation ;
- Agir sur les situations dangereuses pour éviter les accidents ;

3. Les enjeux de management de la S&ST :

Pour de nombreux dirigeants, une démarche de prévention S&ST est surtout synonyme de charge pour l'entreprise. Pourtant des études ont clairement démontrées que les actions menées en matière de santé et sécurité au travail apportaient de multiples avantages, y compris aux entreprise : « Enjeux humains, Enjeux économiques, Enjeux juridiques, Enjeux stratégiques et d'image ».

- **Enjeux Humains :**

Préserver la sécurité des travailleurs est un enjeu important, car les accidents et les maladies professionnelles représentent une charge pour les organisations.

La démarche de prévention des risques professionnels consiste à prendre un ensemble de mesures afin d'identifier les situations à risque et de préserver la santé et la sécurité au travail des salariés.

- Élimination ou réduction des risques professionnels ;
- Réduction du nombre d'accidents ;
- Amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs ;

Chaque année dans le monde, on dénombre plus de 2 millions de morts et 310 millions de blessés et malades du fait de leurs activités professionnelles. Avec un tel constat, le moins que l'on puisse dire est qu'il y a encore de sérieux progrès à accomplir.

Dans ce cadre, l'entreprise doit mettre en œuvre toutes les conditions qui permettent de respecter l'intégrité physique et mentale des salariés et de limiter les conséquences sur la personne d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'Homme est au centre de l'organisation et de la politique de la santé et de la sécurité du travail.

Ce sont bien l'enjeu humain et l'enjeu social qui prédominent, bien avant l'enjeu financier.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles ont un impact important sur l'individu en particulier et, indirectement, sur la famille; donc sur l'ensemble de la société en général.

- **Enjeux économiques :**

Si le principal enjeu d'une démarche de prévention S&ST est bien la santé des personnes, maîtriser l'environnement de travail contribue aussi à améliorer l'efficacité de l'entreprise, la qualité de ses prestations et sa rentabilité.

Sur le plan économique les avantages peuvent être spectaculaires :

- Réduction des coûts directs et indirects liés aux conditions de travail : Hospitalisations; Incapacités de travail ; Baisse de taux de cotisations sur les accidents de travail et maladies professionnels ; Réduction des coûts de remplacement et de formation

des nouveaux collaborateurs ; Réduction des risques d'arrêt de production et d'insatisfaction clients ...

- Accès à de nouveaux marchés auprès de clients soucieux de l'environnement de travail de leurs fournisseurs...

- Augmentation de l'efficacité de l'entreprise : Meilleure implication et motivation du personnel ; Réduction de l'absentéisme et du Turn-over.

« Le turn-over est le départ et l'entrée de personnel. Roulement des effectifs d'une entreprise. Indicateur important de la santé sociale de l'entreprise : un faible turn-over traduira une situation sociale saine alors que le contraire traduira un malaise social à résoudre ». ¹⁷

Calcul du taux de Turn-over : également appelé « **taux de renouvellement du personnel** » ou « **taux de rotation du personnel** » :

Généralement, il est calculé sur une base annuelle.

Taux de turn-over = [(Nombre de départs au cours de l'année N + Nombre d'arrivées au cours de l'année N)/2] / Effectif au 1er janvier de l'année N.

- **Coût direct et coût indirect des accidents du travail**

En cas d'accidents de service, de maladie professionnelle mais aussi de décès, les entreprises sont amenées à payer un lourd tribut financier :

- Coût direct (réglé par l'assurance) : Frais médicaux ; Indemnités.
- Coût indirect : Interruption de service rendu, Perte de qualité de service rendu, Atteinte à l'image de l'entreprise, Perte ou immobilisation du matériel, Temps consacré au secours.

S'ils sont moins visibles d'un point de vue comptable, les coûts indirects peuvent être 3 à 5 fois supérieurs aux coûts directs.

- **Enjeux juridiques :**

Aujourd'hui, d'après la réglementation, l'employeur est responsable de la sécurité des salariés placés sous son autorité, mais aussi vis-à-vis de toute personne qui aura commis une faute personnelle ou une négligence en ne tenant pas compte des consignes et règles de sécurité ou qui aura eu une conduite à risque. Ainsi, que ce soit sur le plan pénal ou civil, la responsabilité de l'employeur est de plus en plus souvent mise en cause devant les tribunaux.

Au plan de la responsabilité civile, c'est celle de l'employeur (personne morale dans la majorité des cas) qui sera recherchée par la victime, notamment sur le terrain de la faute inexcusable afin d'obtenir devant le Tribunal des affaires de la Sécurité sociale la réparation des préjudices non indemnisés.

Au plan pénal, la responsabilité pèse sur le chef d'entreprise (personne physique), dans la mesure où il est tenu de veiller personnellement à l'application des règles destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs placés sous son autorité. Les poursuites visent à faire sanctionner les atteintes aux valeurs sociales protégées par le Code du travail (la sécurité des travailleurs) et par le Code pénal (la vie et l'intégrité physique d'autrui).

La négligence, la méconnaissance du danger ou la non prise de décision, peuvent conduire à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. L'obligation de sécurité à laquelle il est tenu est une obligation de résultat.

- **Enjeux stratégiques et d'image :**

Pour parvenir à construire son image, une entreprise a généralement besoin de très nombreuses années. Mais, une mauvaise actualité peu entacher cette image en quelques jours à peine.

Aujourd'hui, le risque d'atteinte à l'image n'a jamais été aussi fort. Le moindre sujet peut faire un « bruit médiatique », et avec l'omniprésence des réseaux sociaux, une information peut se propager dans le monde entier en quelques heures seulement.



(Source : <https://certification-iso-45001.fr/enjeux-iso-45001-sst.html>)

Figure 1 : Exemples d'articles parus dans la presse et les réseaux sociaux

Mettre en place une démarche de prévention des risques en Santé et Sécurité au Travail et réussir à améliorer les conditions de travail est donc également un véritable atout stratégique qui contribue à :

- Favoriser le dialogue social au sein de l'entreprise ;
- Améliorer son image tant en interne qu'en externe.

Cette approche constitue également un facteur d'attractivité permettant d'attirer et garder plus facilement les compétences recherchées pour son entreprise.

Aujourd'hui, pour pouvoir accéder à certains clients, l'entreprise doit quasi systématiquement démontrer son implication en matière de S&ST et d'environnement, voire répondre à certaines exigences spécifiques.

Notes

Réglementaire : La législation relative à la santé au travail fait appliquer le droit de l'homme à la santé au travail, c'est un droit fondamental, le non-respect des exigences légales et réglementaires peut engendrer des amendes et de suivi juridique sévère.

Organisationnel : Le système du management de la santé et sécurité facilite la maîtrise de l'organisation de l'entreprise et le pilotage des changements ;

Social : L'engagement de la direction et les efforts mis par l'organisme présente une opportunité d'amélioration de l'image de l'entreprise et de gagner la confiance des partenaires et salariés et développement de la culture S&ST dans l'entreprise.

IV. Les accidents et les maladies professionnelles

1. Statistiques des accidents, maladies professionnels dans le monde.

Le travail est essentiel à la vie des gens, à la stabilité des familles et des sociétés. Chacun aspire à un travail qui lui assure, à lui ainsi qu'à sa famille, un niveau de vie acceptable. Chacun veut être protégé lorsqu'il ne peut pas travailler, et chacun veut aussi une protection contre la maladie et les lésions professionnelles.

Selon L'article L 411-1 du Code de la Sécurité sociale français, l'accident du travail est défini comme suit : « 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 ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». ¹⁸

Pour être décent, le travail doit être sans danger, mais on est loin du compte. Tous les ans, environ **deux millions** d'hommes et de femmes perdent la vie dans des accidents ou à cause de maladies liés au travail. On peut considérer qu'environ **160 millions** de personnes sur notre planète ont des maladies professionnelles. Dans un cas sur trois, la maladie entraîne la perte de quatre jours de travail ou plus. En même temps, le nombre d'accidents du travail dans le monde, mortels ou non, est estimé à **310 millions** par an, sans oublier de nombreux accidents du travail ne sont jamais enregistrés. Même lorsque des statistiques existent, elles peuvent être présentées de façons différentes.

Décès : Environ de 2 millions par an

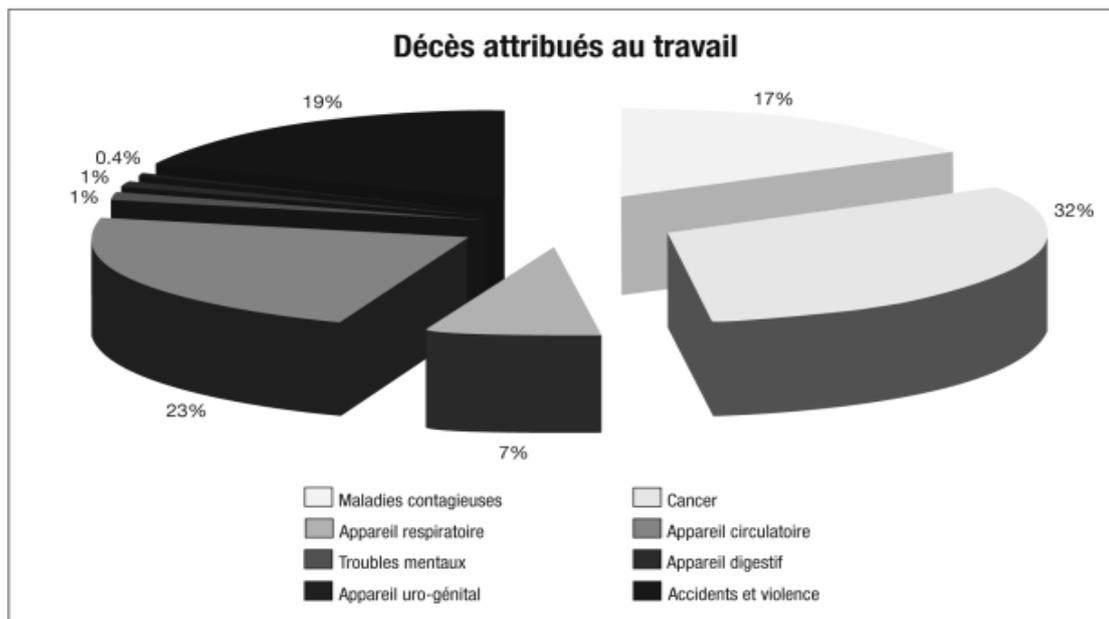
D'après les dernières projections de l'Organisation Internationale de Travail (OIT), les décès annuels dans le monde ont été estimés en utilisant la fraction de la mortalité liée au travail que l'on peut imputer à des catégories spécifiques de maladies et de dommages corporels. De telles études n'ont pas été réalisées – ou très peu – dans des pays en développement.

La fraction de la mortalité est calculée en rapportant les décès enregistrés dans la population pendant une période donnée (généralement une année) à l'effectif de cette population, en utilisant un indice appelé le taux brut de mortalité.

$$\text{Taux brut de mortalité pour 1.000 hab} = \frac{\text{Nombre de décès enregistrés dans la population pour une période donnée}}{\text{Effectif de la population pendant la même période}} \times 1.000$$

On considère cependant que la relation entre exposition et maladie y est vraisemblablement très voisine de celle des pays industrialisés, et globalement le corps humain réagit de façon très semblable partout dans le monde, et la plupart des processus de travail sont également universels.

Ces données viennent des chiffres de mortalité imputable au travail du rapport de l'Organisation Mondiale de la Santé : Global Burden of Disease¹⁹ (Fardeau Mondial de la Maladie), et sur la même base, l'OIT a estimé la contribution des différentes causes aux deux millions de décès par an.



(Source : OIT safework)

Figure 2 : Principales causes de décès imputables au travail dans le monde 2003

Comme on peut le voir, les quatre plus gros tueurs sont :

- **Le cancer lié à la profession (32 pour cent) :**

Les facteurs les plus importants sur lesquels on peut agir :

- ✚ Amiante ;
- ✚ produits chimiques et processus industriels cancérigènes ;
- ✚ radiations ionisantes et matériaux radioactifs, radon, rayons UV ;
- ✚ silice et autres poussières cancérigènes ;
- ✚ fumée de tabac "des autres" (tabagisme passif) sur le lieu de travail ;
- ✚ fumées d'échappement des moteurs diesel.

- **Les maladies vasculaires liées à la profession (23 pour cent) :**

Les facteurs les plus importants sur lesquels on peut agir :

- Maladies cardio-vasculaires

- ✚ travail posté et travail de nuit, longues heures de travail (y compris décès dus au surmenage).

- ✚ stress et fatigue provoqués par de fortes exigences et par le manque d'autonomie de décision, provoquant hypertension et niveau élevé "d'hormones de stress», par exemple chez les chauffeurs d'autobus et d'autocars.

- ✚ Bruit ;

- ✚ situations induisant des risques physiques ;

- ✚ produits chimiques comme le disulfure de carbone, la nitroglycérine, le plomb, le cobalt, le monoxyde de carbone (fonderies, agents de la circulation), produits de combustion, arsenic, antimoine ;

- ✚ tabagisme passif au travail.

- Maladies vasculaires cérébrales

- ✚ travail posté ;

- ✚ tabagisme passif au travail.

- **Accidents du travail (19 pour cent)**

Les facteurs les plus importants sur lesquels on peut agir :

- absence de politiques, de structures, de mécanismes collaboratifs

travailleur/employeur sur les questions de sécurité et de santé ; absence de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ;

- culture de la sécurité insuffisante ;

- manque de connaissances, de solutions disponibles, de prise de conscience, de centres d'information ;

- manque ou insuffisance de politiques nationales, manque ou absence de systèmes de contrôle et de conseil pour l'application de la loi, manque ou insuffisance de coopération industrielle tripartite ;

La coopération industrielle tripartite (C.I.T.) consiste en la construction en commun, par des organismes des pays à systèmes économiques et sociaux différents de l'Est et de l'Ouest, et d'ensembles industriels dans les pays du sud.

- absence de stimulation par des mesures d'encouragement ;
- absence ou insuffisance des services de médecine du travail ;
- manque d'études et de statistiques fiables pour aider à fixer les priorités ;
- manque de formation efficace et de systèmes éducatifs à tous les niveaux.

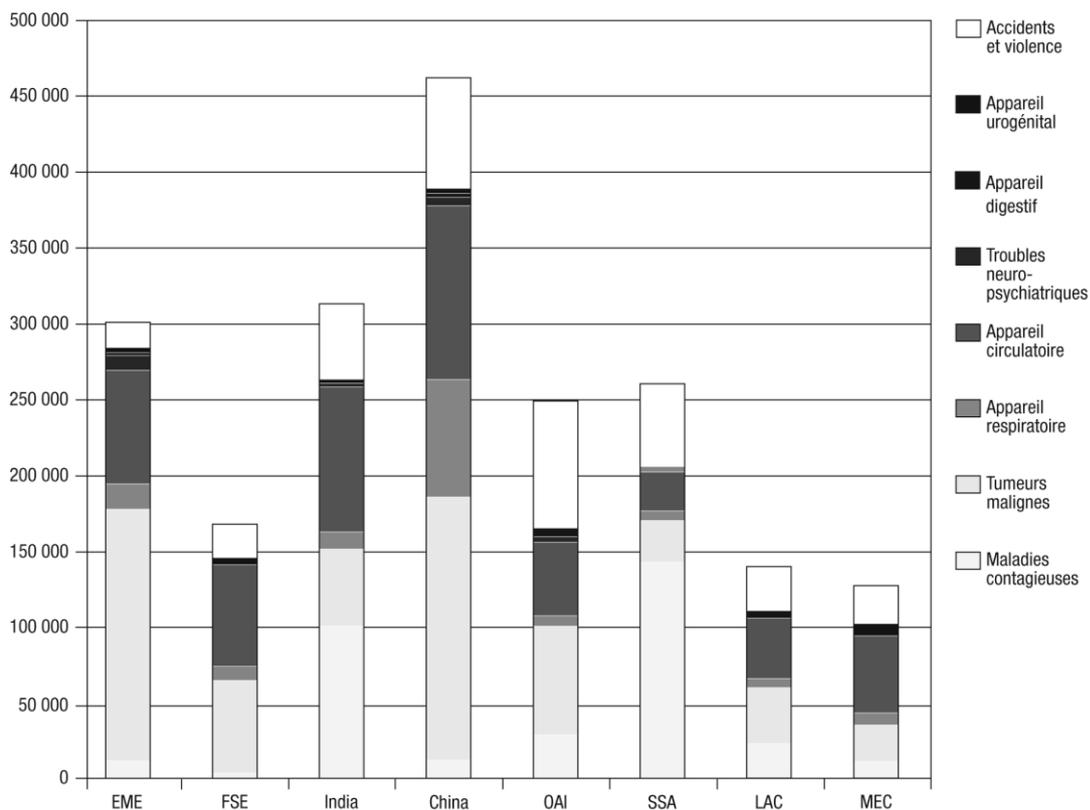
• **Les maladies transmissibles liées à la profession (17 pour cent) :**

Les facteurs les plus importants sur lesquels on peut agir :

- maladies infectieuses et parasitaires (malaria, maladies virales et bactériennes...) ;
- mauvaise qualité de l'eau de boisson, mauvaises conditions sanitaires ;
- mauvaise hygiène, manque d'instruction.

Différences selon les régions du monde :

Figure 2. Décès causés par les accidents du travail et les maladies professionnelles selon les régions du monde



Source: www.ilo.org/safework.

Figure 3: les décès par les accidents et maladies professionnel au travail selon les régions de monde

Comme on le voit sur la **figure 3**, les décès par accidents du travail et maladies professionnelles sont en nombre proportionnellement beaucoup plus élevé dans certaines parties du monde que dans d'autres.

En moyenne, les taux de décès par accidents ou maladies professionnelles baissent dans les pays industrialisés. Dans les pays en développement et dans les pays en cours d'industrialisation, le taux est constant ou en augmentation.

Les raisons de ces différences sont complexes. Il est certain qu'une meilleure prévention et de meilleurs équipements de sécurité ont joué un rôle important dans la baisse de ces taux dans les pays industrialisés.

Dans les économies industrialisées, la nature des problèmes de santé liés au travail est en train de changer. Il y a moins de dommages corporels, mais les problèmes liés au stress et au surmenage augmentent.

Note : les incidents impliquant des animaux dangereux, serpents et insectes, sont en général répertoriés comme accidents

Maladies non mortelles : 160 millions par an

D'après le sondage de l'Union Européenne concluait que 5,4% des travailleurs souffrent de problèmes de santé causés ou aggravés par leur emploi actuel ou passé. Si on tient compte du sous-emploi et de ceux qui ont un emploi mais souffrent d'un problème de santé dû à leur emploi passé, une estimation de 160 millions de personnes souffrant de maladies professionnelles dans le monde est raisonnable.

Accidents : 310 millions par an

Les blessures causées par des accidents du travail ne provoquent le décès que lorsqu'un certain nombre de facteurs aggravants coexistent. Selon le type d'emploi, on compte de 500 à 2000 blessés pour un accident mortel.

Sur cette base, l'estimation de l'OIT du nombre total d'accidents du travail, mortels ou non, dans le monde, est de 310 millions par an. Quoique les blessures mortelles dues à des accidents du travail ne viennent qu'en troisième position parmi les causes de décès au travail, il faut garder à l'esprit que les accidents mortels concernent en général des

travailleurs qui auraient pu avoir encore une longue carrière devant eux, et pour certains, ce sont de jeunes travailleurs inexpérimentés.

On estime à 12000 le nombre d'enfants travailleurs qui meurent annuellement. Ces morts causent ainsi la perte d'un grand nombre de vies et d'années de travail. En revanche, les cancers professionnels et les maladies du système circulatoire liées au travail ont tendance à se déclarer tard dans la vie professionnelle, voire bien sûr aussi à l'âge de la retraite. La perte, en termes concrets, est donc considérable.

Ces statistiques sont vraiment terribles, tous ces décès qui pourraient et devraient être évités, pour cette raison l'ISO a publié sa dernière norme « la norme ISO45001 » pour aider les organismes à procurer à leurs employés un environnement de travail sûr et sain, par la prévention des décès, accidents et pathologies liés au travail et par l'amélioration constante de sa performance en S&ST (santé/sécurité au travail).

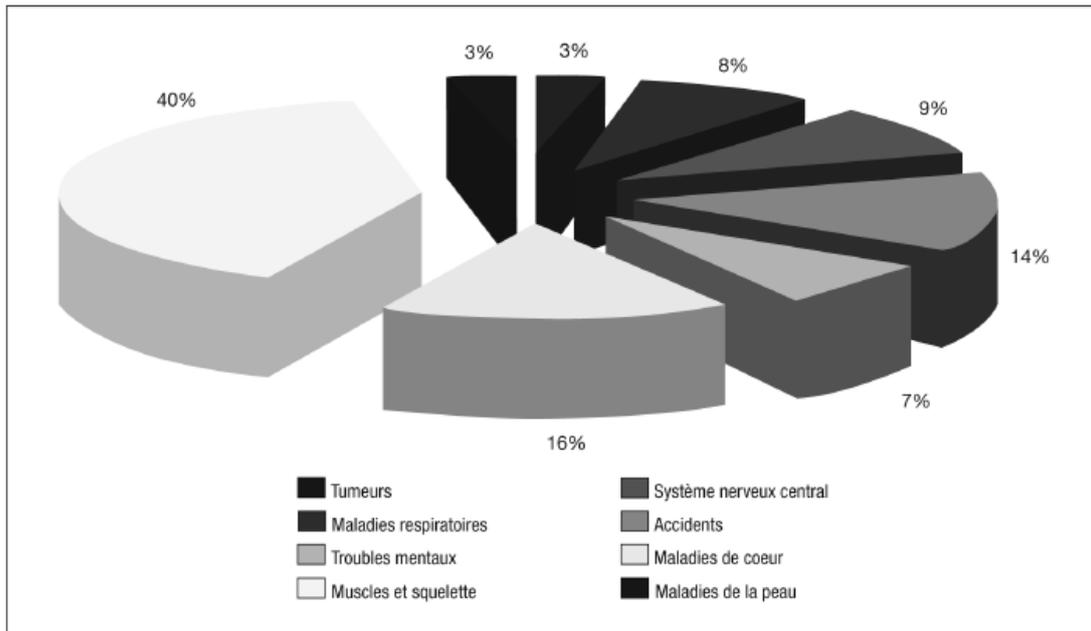
- **Coût annuel des accidents du travail et des maladies professionnelles: plus de 2800 milliards \$:**

Ce chiffre est un indicateur grossier de ce que coûtent mondialement les morts, les atteintes physiques, et les maladies dues au travail. Un pays ou une région dont le nombre de victimes est plus élevé que la moyenne perdra une plus grande proportion de sa richesse nationale.

Les pertes ne sont pas toujours proportionnelles aux nombre de victimes. Plus un pays ou une région est pauvre, plus son économie est sensible à un coût quel qu'il soit, y compris au coût des accidents et des maladies liés au travail. D'autre part, les pays les plus riches enregistrent et indemnisent vraisemblablement une proportion d'accidents et de maladies plus élevée, et en outre les indemnités sont plus élevées.

Cependant la figure 3, qui se base sur les maladies indemnisées et sur les coûts sa certainement raison de montrer que les problèmes musculaires et osseux sont ceux qui coûtent le plus cher en indemnisation. Ces maladies, comme les lombalgies par exemple, provoquent des arrêts de travail relativement longs, et pèsent lourdement sur le budget de la société.

Même si ces pathologies ne sont pas souvent couvertes en tant que maladies professionnelles indemnisées dans les pays en développement, la charge économique reste la même : la seule différence est que le coût pèse sur les victimes elles-mêmes et sur leurs proches.



(Source : Ilo.org/safework)

Figure 4: coût de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnels

En plus des indemnisations, les coûts supportés par la société du fait d'accidents et de maladies imputables en partie au travail comprennent :

- Les retraites précoces
- Absentéisme
- Chômage

2. Statistiques des accidents, maladies professionnels En Algérie :

Note : Il est d'abord important de souligner le manque de données statistiques fiables et régulières concernant cet aspect.

En commençant par les années 2000 à 2005 : la moyenne enregistrées est de 50000 accidents par ans dont :

- 5000 accidents graves consolidant avec une incapacité de travail qui peut être partielle ou totale (IPP ou IPT).

- 900 accidents mortels.

Ces chiffres peuvent être présentés en moyenne :

- Un accident toutes les 5 minutes.
- Un accident grave toutes les 2 heures
- 3 décès par jours

En 2004 sur 46 000 accidents, 90% ont nécessité un arrêt de travail totalisant 1.5 millions dinar d'indemnités journalières versées (ce qui correspond à un salaire moyen de 300 travailleurs / an).

En 2013, et d'après les paroles de ministre ; l'Algérie recense un nombre de 619 cas de décès dû aux accidents du travail avec une baisse de 8% par rapport à l'année 2012, et 640 cas de maladies professionnelles, dont 27% ayant pour origine le risque chimique.

Les statistiques de l'an 2018 étaient les dernières statistiques dévoilées à Alger, par la caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés (CNAS). En cette année l'Algérie a enregistré près de 48 milles accidents de travail en net régression par rapport à 2017. Parmi l'ensemble des accidents de travail enregistré il y a eu 529 cas mortels.

Les responsables de la CNAS ont déclarés que le nombre des indemnisations journalières pris en charge s'élève à plus de deux millions alors que les dépenses dépassent les 26 milliards de dinars en termes de pris en charge des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Réparation par secteurs d'activités :

Dans ce cadre, les responsables de la CNAS indiquent que la majorité des accidents de travail déclarés, a été enregistrée dans le secteur du Bâtiment et des travaux publics (BTP) et de l'électricité et du Gaz, les travailleurs n'ayant pas respecté les mesures de sécurité (combinaison de sécurité, gants, casque stop bruit).

Par chiffres : Un taux de 26% du total des accidents de travail et de 45% des accidents mortels ont été enregistrés dans le secteur des BTP (bâtiment et travaux publics) tandis que le taux des accidents dans le secteur des services s'élève à 26.8% et de 10% dans la sidérurgie. S'agissant des maladies professionnelles, 410 maladies professionnelles, à des degrés divers, ont été déclarées, a précisé la Caisse ajoutant que ces maladies sont la surdité 19%, la tuberculose 13, 6% et les troubles de la parole 12,02%.

V. La réponse à la problématique S&ST**1. La réglementation internationale et nationale dans le Domain de la S&ST**

La réglementation : est l'ensemble des règlements, c'est-à-dire des mesures légales des règles, des prescriptions, des indications et autre textes juridique qui régissent une activité sociale ou qui concernent un domaine particulier. Elle est rédigée par les administrations compétentes ou les personnes mandatées.

Loi : est une norme générale et impersonnelle, selon la constitution de 1958, elle est votée par le parlement

La loi est l'expression de la volonté générale on considère que chaque citoyen participe, directement ou par l'intermédiaire de ses représentants, à l'élaboration de la loi. Le conseil constitutionnel a dans ce cadre rappelé que "la loi n'est l'expression de la volonté générale que dans le respect de la constitution" (23 août 1985).

1.1. Normes internationales du travail et autres instruments concernant la sécurité et la santé au travail

Dans un monde du travail en constante mutation, les instruments de l'OIT touchant à la sécurité et à la santé au travail restent éminemment valides et pertinents. En effet, les conventions et les recommandations sont révisées de façon à garantir leur robustesse et leur réactivité à l'évolution des demandes, et rédigées pour s'adapter aux nouveaux défis en matière de sécurité et de santé au travail.



Organisation Internationale du Travail (OIT) :



Figure 5: logo de l'OIT

(Source : Wikipédia)

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est l'institution chargée au niveau mondial d'élaborer et de superviser les normes internationales du travail.

L'OIT fut fondée en 1919²⁰, à la suite d'une guerre destructrice, afin de poursuivre une vision basée sur le principe qu'il ne saurait y avoir de paix universelle et durable sans un

traitement décent des travailleurs, elle devint la première agence spécialisée des Nations Unies en 1946 et compte aujourd'hui 185 Etats Membres.

L'OIT a pour principaux objectifs de:

- Promouvoir les droits au travail,
- Encourager la création d'emplois décents,
- développer la protection sociale
- renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

L'OIT est la seule agence des Nations Unies dotée d'une structure tripartite qui rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, pour élaborer ensemble des politiques et des programmes et promouvoir le travail décent pour tous.

La participation active des gouvernements, des employeurs et des travailleurs est essentielle à la mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre conçu autour du principe de prévention.

L'OIT a adopté plus de 40 conventions et recommandations sur la S&ST ainsi que plus de 40 recueils de directives pratiques :

Convention N°121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]

Convention N°161 sur les services de santé au travail 1985.

Convention N°135 sur la protection des représentants des travailleurs, 1971.

Convention N° 152 sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.

Adoptée il y a presque 40 ans, **la convention N° 155** sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, contient des dispositions qui font qu'elle reste toujours pertinente. Par exemple, cette convention:

- Appelle les Etats Membres à entreprendre ou promouvoir en permanence des études et des recherches pour identifier les dangers, et les employeurs à «se tenir au

courant de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques», en lien avec la nécessité d'anticiper, d'étudier et de questionner en permanence les dangers et les mesures de contrôle en place;

- Prévoit le «recours à des spécialistes» qui prodigueront des conseils portant sur des problèmes particuliers de sécurité et de santé au travail ou pour contrôler l'application des mesures prises en vue de régler ces problèmes, en rapport avec l'émergence de nouveaux procédés de production dont nous ne comprenons pas encore complètement les risques, et avec la nécessité de consulter divers acteurs de disciplines différentes;
- Prévoit des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, «en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de ses activités», permettant d'adapter ces processus aux évolutions du monde du travail;
- Appelle à «s'assurer que l'organisation du travail, en ce qui concerne particulièrement la durée du travail» et l'aménagement des pauses, ne porte pas préjudice à la sécurité et à la santé des travailleurs, garantissant que la convention est pertinente pour les questions d'organisation du travail débattues dans ce rapport;
- Affirme que les employeurs devraient prendre toutes mesures raisonnables et pratiquement réalisables en vue d'éliminer une «fatigue physique ou mentale» exagérée l'un des principaux risques qui augmentent aujourd'hui.

Convention N° 161 sur les services de santé au travail, 1985 :

Cette convention 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.

Convention N°170 sur les produits chimiques, 1990.

Convention N° 171 sur le travail de nuit, 1990.

Convention N°174 sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

Convention N°184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

La convention N° 187 et la recommandation N° 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, fournissent un cadre pour la S&ST, notamment un

profil, une politique, un système et un programme national, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Les normes internationales du travail (conventions et recommandations) et les autres instruments touchant à la sécurité et à la santé au travail (recueils de directives pratiques et principes directeurs) continuent de jouer un rôle clé pour assurer et promouvoir un milieu de travail sûr et sain.

La Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail de l'OIT de 2003 réaffirmait leur rôle de pilier pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail et réclamait une action intégrée qui permette de mieux faire le lien entre les normes et d'autres moyens d'action, de manière à accroître leur impact. Cette approche reste pertinente et applicable au monde du travail changeant d'aujourd'hui.

1.2. Textes juridiques de S&ST en Algérie :

Le cadre juridique approprié en vue de l'exercice réglementé et concerté de la prévention des risques professionnels a été mis en place en Algérie dès 1962. Cela a consisté en une reconduction de la législation et de la réglementation en vigueur antérieurement à cette date.

Par la suite, ce dispositif a été adapté de manière à correspondre au type d'organisation de l'économie en vigueur. Actuellement, le dispositif juridique relatif à l'organisation de la prévention des risques professionnels se présente comme suit :

1. Une loi n°88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la Sécurité et à la médecine du travail.

De par les dispositions de cette loi, l'hygiène et la sécurité en milieu de travail sont assurées par l'employeur (article 3),

« L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité au travail ».

Il en est de même pour la médecine du travail (article 13),

« La médecine du travail constitue une obligation de l'organisme employeur. Elle est à la charge de celui-ci ».

La réalisation de l'ensemble des activités liées à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail est financée par l'employeur (article 28).

La loi n°88-07 du 26 janvier 1988 a prévu, en son chapitre II, relatif aux règles générales en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail, des décrets d'application et parmi eux :

A – Des prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité qui se présentent comme suit :

A-1- Décret exécutif n°91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.

A-2- Décret exécutif n°01-11 du 28 octobre 2001 fixant la composition, les attributions et le fonctionnement de la commission nationale d'homologation des normes d'efficacité des produits, dispositifs ou appareils de protection.

A-4- Décret exécutif n°02-247 du 3 chaouel 1423 correspondant au 7décembre 2002 relatif aux conditions d'organisation de l'instruction, Del 'information et de la formation des travailleurs dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

A-3- Décret exécutif n°05-08 du 8 janvier 2005 relatif aux prescriptions particulières applicables aux substances, produits et préparations dangereuses.

B- La loi a également prévu en son chapitre III les règles générales régissant la médecine du travail qui vise la protection de la santé physique et mentale du travailleur sur le lieu de travail.

A ce titre, la médecine du travail a pour but, entre autres :

- de prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents du travail ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leur santé,

- d'identifier et de surveiller tous les facteurs qui, sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs,

- de placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologique et psychologique, et en règle générale, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche ;

- de réduire les cas d'invalidité et assurer une prolongation de la vie active des travailleurs ;

- d'organiser les soins d'urgence aux travailleurs, la prise en charge des traitements ambulatoires et le traitement des maladies professionnelles.

Ces prescriptions font l'objet du décret exécutif n°93-120 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

C- La loi a également prévu en son **chapitre IV** « règles générales en matière de formation et d'information ».

c-1- Décret exécutif n°02-247 du 7 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 professionnels.

D- La loi a aussi prévu en son **chapitre V** relatif à l'organisation de la prévention qui se présente comme suit :

D-1- Décret Exécutif n°05-09 du 8 janvier 2005 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à l'hygiène et à la sécurité.

D-2- Décret Exécutif n°05-10 du 8 janvier 2005 fixant la composition, les attributions et le fonctionnement des comités interentreprises d'hygiène et de sécurité.

D-3- Organismes chargés d'actions complémentaires et spécifiques (Art 25 de la loi n°88-07 du 26 janvier 1988).

Dans ce cadre, il convient de noter la création, en application de cet article, d'un Organisme public spécialisé dans le domaine de la prévention des risques professionnels dans le BTPH ; il s'agit de l'organisme de prévention des risques professionnels dans les activités du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique dénommé en abréviation : OPREBATPH, dont le statut est fixé par le décret exécutif n° 06 - 223 du 21 juin 2006.

D-4- 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.

D-5- Décret Exécutif n°96-209 du 05-5-96 fixant la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

2. Une loi n°83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles qui traite en ses :

- Chapitre V : Prévention (Art 73, 74 et 75),
- Chapitre VI : Financement de la prévention (article 76, 77,78 ,79 et80).

En application de cette loi, est intervenu le décret exécutif n° 97-424 du 11 novembre 1997 fixant les conditions d'application du titre V de la loi précitée. Ces dispositions confèrent à la Caisse nationale des assurances sociales –CNAS- la possibilité de mener des actions de prévention des risques professionnels ; c'est dans ce cadre que le Conseil d'administration de cette caisse dispose en son sein d'une commission de la prévention des risques professionnels.

Il y a lieu de noter que les différentes actions liées à l'activité prévention, menées par cet organisme, relèvent d'une direction de la prévention, rattachée à la direction générale de cet organisme.

2. Les référentiels S&ST :

La mise en place d'un système de management de la sécurité et santé au travail selon référentiel relève d'une démarche volontaire de l'entreprise ou être imposée, dans le cadre d'une relation clients fournisseurs, (dans un cadre réglementaire pour les établissements classés Seveso II, seuil haut, etc.).

Un référentiel est défini dans le dictionnaire de la qualité AFNOR 2003, comme un ensemble de dispositions de référence, servant de guide pour la construction et la vérification d'un système.

Un référentiel de management de la santé et sécurité au travail peut être une norme, un code, un règlement, etc. tout texte que l'entreprise se sera fixé comme exigence à satisfaire.

Les premières versions de système de la S&ST sont les référentiels de sécurité comme le **Lost Control**, qui est devenu par la suite l'International Safety Rating System (ISRS) ; qui est utilisé par de nombreux employeurs, notamment en Australie, en Amérique du nord et en Afrique du sud.

D'autres référentiels peuvent être développés par :

- Un secteur d'activité économique : Exemple : Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises (MASE), Union des Industries Chimiques (UIS).
- Une grande entreprise : Exemple : le référentiel de Dupont de Nemours^f
- Des organismes privés : Exemple : ISRS de DNV

Ils peuvent s'appliquer à tout type d'activité et de taille d'entreprise, y compris les PME et TPE (très petites entreprises).

Les principaux référentiels généraux :

- ISRS/ SIES
- Dupont de Nemours
- ILO OSH 2001
- BS 8800 – OHSAS 18001
- ISO 45001 V 2018

Les principaux référentiels pour les entreprises extérieures :

- MASE
- UIC
- GEHSE
- VCA

Les principaux référentiels généraux :

1. ISRS/SIES : International Safety Rating Systems / System International d'Evaluation de la Sécurité :

- Référentiel américain non- normatif créé en 1976.
- Le plus largement répandu dans le monde (6000 entreprises utilisatrices en 2000).
- Permet de mesurer et d'améliorer la performance d'une entreprise en matière de management de la sécurité.
- Développé et utilisé par DNV.

^fEntreprise spécialisée dans la protection individuelle

2. Du Pont de Nemours :

- Démarche sécurité, méthode.
- Centré sur la défaillance humaine donc elle repose sur la croyance que le plus grand nombre des accidents est dû à des erreurs de comportement des hommes et non pas à une défaillance des machines.

- Culture sécurité apparue chez Du Pont de Nemours en 1818 suite à un incendie.
- Théorie complète sur les principes de la prévention.

3. ILO OSH 2001intitulé : Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.

- Rédigé par l'OIT en 2000 dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs et travailleurs)
- Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.
- Adoption par les partenaires sociaux.
- Recommandations non contraignantes
- Application ne nécessite aucune certification.
- Met fortement l'accent sur la participation des salariés.

4. OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment)

- Développé par des organismes officiels nationaux et des organismes privés en 1999.
- Créé afin d'harmoniser les pratiques qui remplace le BS 8800.
- La version de 2007 s'inspire très largement de l'ISO 14001.
- Basé sur volontariat.
- Certifiable ou auto-évaluable.
- Texte générique, concis et précis et facilement audible.

OHSAS 18001 : Exigences.

OHSAS 18002 : lignes directrices sur la mise en œuvre de la spécification OHSAS 18001.

5. ISO 45001 v 2018 :

Une nouvelle norme élaborée par l'ISO (International Organization for Standardization) :

- développé par un comité d'experts spécialisés dans les domaines de la santé et la sécurité au travail.
- Il suit la structure commune aux autres normes de systèmes de management telles qu'ISO 14001 et ISO 9001.

L'ISO 45001 de 2018 conserve des exigences de l'OHSAS 18001 de 2007 :

- Principe d'amélioration continue selon le PDCA, « Planifier, Réaliser, Évaluer, Améliorer »,
 - Démarche d'évaluation des risques permettant d'identifier et de hiérarchiser les risques en matière de S&ST,
 - Impératifs de prévention des risques S&ST,
 - Engagement de conformité aux exigences légales et autres, avec obligation d'évaluation périodique,
 - Liberté laissée à l'organisme pour la définition de ses objectifs et des niveaux de performance à atteindre

Les points communs entre ces référentiels

- Structure classique :
 - Politique
 - Organisation
 - Planification et mise en œuvre
 - Evaluation
 - Action en vue de l'amélioration
 - Revue de direction
- Nécessite une animation de la démarche.
- Nécessite une adhésion de la direction pour la mise en œuvre d'une gestion Santé et Sécurité au Travail.

Les points faibles :

- La conformité réglementaire :

Tous les référentiels volontaires existants ne traitent pas la question de conformité comme problème fondamental ; elle est uniquement mentionnée comme première étape sans autres commentaires.

- Sécurité contre Santé :

La sécurité est favorisée à la santé, alors que le problème de santé et les décès sont beaucoup plus souvent causés par les maladies que par les accidents.

- Participation des travailleurs :

Elle s'inscrit d'avantage dans le cadre d'une communication sur les raisons et les moyens de respecter les procédures de sécurité que dans un dialogue sérieux entre la direction et les travailleurs.

- Intégration du système management :

Les référentiels posent un sérieux problème aux approches d'intégration des systèmes de management (Qualité, Environnement,...).

A quoi sert un référentiel de management de la santé et de la sécurité au travail ?

Un référentiel permet de :

- Construire une démarche S&ST de façon structurée et méthodique.
- Disposer d'un outil pour déployer une politique de prévention des risques professionnels.
- S'évaluer au vue des audits internes ou externes en vue de s'améliorer.
- Garantir une traçabilité.
- Répondre aux exigences du marché, à celles imposées par la réglementation, etc.

CHAPITRE 2 :
PRESENTATION DE LA
NORME ISO45001

I. Des notions fondamentales :

1. Bref historique de la normalisation :

Depuis de nombreuses années, les industriels ont travaillé sans avoir de véritables règles de travail (bureaux d'études, conception, développement, fabrication, production...); chacun travaillait suivant sa logique, son bon sens, son habitude, pour un même secteur d'activité, voire dans une même entreprise; On arrivait ainsi à avoir des produits totalement différents, en restant sur la même ligne de production, avec la même matière première et les mêmes opérateurs par le fait d'une absence totale de règles de travail uniformes.

A cause de la prise de conscience de la part des industriels, Des groupes d'industriels se sont rencontrés afin de définir et de formaliser des règles de bonnes pratiques à partager entre eux; Cette forte demande de la part des grands industriels d'avoir une véritable standardisation sur les produits, les services et les biens, a induit la mise en place des institutions professionnelles de normalisation nationales et internationales.

Les points les plus importantes qui ont marqués l'histoire de la normalisation se sont :

- Les institutions de normalisation sont apparues aux USA au début des années **1900**.
 - Une des premières institutions est l'American Institute of Electrical Engineers (aujourd'hui l'**IEEE**, Institute of **E**lectrical and **E**lectronics **E**ngineers).
- La première norme à être approuvée est américaine; elle a vu le jour en 1916 dans l'American Standard Safety Code.
 - Il s'agit d'une norme qui traite de la protection des yeux et de la tête des ouvriers du monde industriel.
- L'armée américaine a été la principale grande administration à formaliser un ensemble de normes en créant le Military Standard.
- L'International Organization for Standardization – ISO – est apparue après-guerre (1947); Elle est basée à Genève (Suisse).

2. Les organismes de normalisation :

Un organisme de normalisation est un organisme dont les activités premières sont l'établissement puis le maintien de normes destinées à des utilisateurs extérieurs à cette organisation. Leurs activités peuvent inclure le développement, la coordination, la promulgation, la révision, la modification, la réédition ou l'interprétation de telles normes. Pour les désigner, on utilise parfois le sigle anglais SDO pour *Standard Développement Organisation*.

- **Organisations formelles traditionnelles :**

- Organismes internationaux de normalisation :

De façon générale, une organisation internationale de normalisation développe des normes internationales, Il existe de nombreuses organisations internationales de normalisation. Les trois plus grands et la plupart de ces organisations bien établies sont l'Organisation internationale de normalisation, la Commission électrotechnique internationale, et l'Union internationale des télécommunications.

Ils ont mis en place des dizaines de milliers de normes couvrant presque tous les sujets imaginables.

Ex: ISO, CEI, UIT et ISoc.



Figure 6: logos d'organismes internationaux de normalisation

(Source : Wikipédia)

Organismes nationaux et régionaux de normalisation :

La normalisation régionale est postérieure à l'émergence de la normalisation internationale. Elle prend ses racines dans le développement des échanges régionaux et s'est développée au cours des années 1960. Aujourd'hui, les structures existantes fonctionnent principalement comme des enceintes d'échanges d'information et de concertation Ex: CEN, AFNOR, ANSI, IANOR, JSA, BSI, DIN, CENELEC, ASTM, ASME, IEEE, API.



Figure 7: logos d'organismes nationaux et régionaux de normalisation

(Source : Wikipédia)

➤ Consortiums industriels :

C'est des organismes de standardisation à but non lucratif

Organisme à but non lucratif : toute entité dotée de la personnalité morale ou non, publique ou privée, qui n'a pas pour but la recherche de bénéfices pécuniaires à partager entre ses membres.

Ex: W3C, OASIS, AUTOSTAR, OASIS etc. (environ 400, surtout dans les TI, finances et assurances).



Figure 8: logos des organismes de standardisation

(Source : Wikipédia)

- Standards propriétaires :

Ex: MS Windows, Apple, VHS, etc.



Figure 9: logos des standards propriétaires

(Source : Wikipédia)

- Organisations intergouvernementales :

Ex: OMI, OMS, OIT



Figure 10: logos des organismes intergouvernementaux

(Source : Wikipédia)

3. Définitions et objectifs de normalisation

La normalisation : est une activité d'intérêt général qui a pour objet de fournir des documents de référence élaborés de manière consensuelle (avec le consentement des parties.) par toutes les parties intéressées, portant sur des règles, des caractéristiques, des recommandations ou des exemples de bonnes pratiques, relatives à des produits, à des services, à des méthodes, à des processus ou à des organisations

Objectifs : (En générale)

- Définir un langage commun ;
- Harmoniser des pratiques ;
- Assurer la compatibilité technique de matériels ou l'interopérabilité de systèmes ;
- Définir des méthodes de caractérisation communes des produits ;
- Fournir des modes de preuve de conformité à la réglementation;
- Donner confiance aux utilisateurs, aux consommateurs, aux pouvoirs publics

Les entreprises voient la normalisation comme un outil qui permet :

- De bien communiquer entre professionnels;
- Une concurrence plus équitable;
- D'améliorer l'image de marque de l'entreprise (professionnalisme, crédibilité,...);
- D'élargir les marchés ;
- De garantir la qualité et la sécurité des produits et les impacts sur l'environnement;
- Le respect de la réglementation;
- De mieux maîtriser l'organisation et les activités de l'entreprise.

4. La norme :

Définitions :

La norme est un « document établi par consensus, qui fournit, pour des usages communs et répétés, des règles, des lignes directrices ou des caractéristiques, pour des activités ou leurs résultats, garantissant un niveau d'ordre optimal dans un contexte donné »[§].

[§] Définitions de la norme selon ISO

« Une norme est un document qui définit des exigences, des spécifications, des lignes directrices ou des caractéristiques à utiliser systématiquement pour assurer l'aptitude à l'emploi des matériaux, produits, processus et services »^h

Applications :

En général, les normes sont d'application volontaire, mais elles peuvent être rendues obligatoires:

- Par exigence contractuelle (exemple: contrat fournisseur, sous-traitance...).
- Légalement (décret, arrêté...). Les pouvoirs publics rendent des normes obligatoires pour des raisons :

- D'ordre public
- De sécurité publique
- De protection de la santé et de la vie des personnes, de la faune et de la flore ;
- D'exigences impératives tenant à l'efficacité des contrôles fiscaux, à la loyauté des transactions commerciales (marchés publics) et à la défense du consommateur.

Type de norme :

Les normes fondamentales : elles donnent les règles en matière de terminologie, sigles, symboles, métrologie

Exemple :(ISO 31 : grandeurs et unités).

Les normes de spécifications : fixent les caractéristiques d'un produit, d'un service, d'un procédé ou d'un système ainsi que des seuils de performance à atteindre (aptitude à l'emploi, interface et interchangeabilité)

- NA 4822 - Spécifications des chaussures de sécurité à usage professionnel (1997)
- NA 3450 - Sécurité des jouets - Propriétés mécaniques et physiques (1991)
- NA 8288 - Shampoings – Spécifications (2007)
- NA 722 - Cumin entier (Cuminum cyminum linnaeus) – Spécifications (1992)
- NA 5788 - Piments dits "piments enragés" et piments forts entiers ou en poudre – Spécifications (2008)

Les normes d'analyse et d'essais : elles indiquent les méthodes et moyens pour la réalisation d'un essai sur un produit :

^h Extrait de la norme NF EN 45020-2007 « vocabulaire de la normalisation »

- NA 1259 - Véhicules routiers - Avertisseurs sonores - Essais après montage sur le véhicule
- NA 2562 - Cartables et sacs d'écoliers - Méthodes d'essais - Détermination de la force nécessaire à l'arrachement des poignées de transport.

Les normes d'organisation : elles décrivent les fonctions et les relations organisationnelles à l'intérieur d'une entité :

- ISO 9001 : Systèmes de management de la qualité – Exigences.

5. La normalisation en Algérie :

L'**IANOR** " Institut Algérien de Normalisation" est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) institué par Décret Exécutif n°98-69 modifié et complété par le Décret exécutif n°11-20.

Il est sous tutelle du Ministère de l'Industrie et des Mines et a pour principales missions :

- Veiller à l'élaboration, la publication et la diffusion des normes algériennes ;
- Veiller à l'adoption de marques de conformité aux normes algériennes et de labels de qualité (NA) ainsi que la délivrance d'autorisation de l'utilisation de ces marques et le contrôle de leur usage dans le cadre de la législation en vigueur ;
- Veiller à la certification obligatoire des produits (décret 465) ;
- Veiller à l'application des conventions et accords internationaux dans les domaines de la normalisation auxquels l'Algérie est partie;
- Représenter les intérêts de l'Algérie à l'étranger (le représentant de l'Algérie à l'ISO et à la CED);

II. Que regroupe l'ISO

1. Système ISO



L'ISO, fondée en 1947²¹, a depuis lors publié près de 23 000 normes internationales dans presque tous les domaines technologiques et économiques. (Normes génériques).

L'ISO est un réseau privé indépendant, composé des organismes nationaux de normalisation de 165 pays ; il n'est pas une organisation intergouvernementale et ne fait aucunement partie du système de l'ONU (même si elle dispose d'un statut consultatif général auprès du Conseil économique et social des Nations Unies – ECOSOC).

Sur son site Internet, l'ISO déclare :

▪ « Les Normes internationales garantissent des produits et services sûrs, fiables et de bonne qualité. Pour les entreprises, elles sont des outils stratégiques permettant d'abaisser les coûts en réduisant les déchets et les erreurs tout en améliorant la productivité. Elles aident les entreprises à accéder à de nouveaux marchés, établissent des règles du jeu

équitable pour les pays en développement et facilitent le libre-échange et le commerce équitable dans le monde »

▪ Il est également souligné que « Les normes ISO jouent un rôle prépondérant pour faciliter le commerce international ».

2. Membres :

L'ISO est une organisation internationale non gouvernementale, indépendante, dont les 165 membres sont les organismes nationaux de normalisation et 792 comités techniques et sous-comités chargés de l'élaboration des normes.

Par ses membres, l'Organisation réunit des experts qui mettent en commun leurs connaissances pour élaborer des Normes internationales d'application volontaire, fondées sur le consensus, pertinentes pour le marché, soutenant l'innovation et apportant des solutions aux enjeux mondiaux.

Puisque l'ISO est un réseau d'organismes nationaux de normalisation. Les membres sont les organisations de normalisation leaders dans leur pays, à raison d'un membre par pays – chaque membre représentant l'ISO dans son propre pays ; Les personnes et les entreprises ne peuvent donc être admises en tant que membres de l'ISO.

Il y a trois catégories de membres, avec différents niveaux d'accès et d'influence dans le système ISO. Ainsi, chacun y a sa place, avec une prise de compte des besoins et des capacités des différents membres.

- **Les membres à part entière :**

Ils influencent les travaux de normalisation et les stratégies ISO. Ils sont habilités à participer avec plein droit de vote à toutes les réunions techniques et politiques de l'ISO. Les membres à part entière vendent les Normes internationales ISO et peuvent les adopter en tant que normes nationales.

- **Les membres correspondants :**

Ils observent la mise au point des normes et des stratégies ISO. Ils sont habilités à assister en qualité d'observateurs aux réunions techniques et politiques. Les membres correspondants d'entités nationales vendent les Normes internationales ISO et peuvent les adopter en tant que normes nationales. Les membres correspondants de territoires qui ne sont pas des entités nationales vendent les Normes internationales ISO sur leur territoire.

- **Les membres abonnés :**

Ils sont tenus informés des activités de l'ISO mais ne peuvent y participer. Ils ne sont pas autorisés à vendre les Normes internationales ISO ni à les adopter en tant que normes nationales.



(Source : <https://www.iso.org/fr/members.html>)

Figure 11: illustration de la répartition géographique des membres de l'ISO

Quelques membres :**Tableau 1: quelques membres de l'ISO**

PAYS/TERRITOIRE ↓	SIGLE	CATÉGORIE DE MEMBRE	PARTICIPATION TC	PARTICIPATION PDC
Afghanistan	ANSA	Comité membre	5	1
Afrique du Sud	SABS	Comité membre	428	4
Albanie	DPS	Membre correspondant	5	4
Algérie	IANOR	Comité membre	71	3
Allemagne	DIN	Comité membre	740	5
Angola	IANORQ	Membre correspondant	6	2
Antigua-et-Barbuda	ABBS	Membre abonné	4	1
Arabie saoudite	SASO	Comité membre	284	4
Argentine	IRAM	Comité membre	386	4
Arménie	SARM	Comité membre	58	3

(Source : ilo.org/membres_ISO)

3. Élaboration des normes ISO :

Tout projet devant être publié en norme internationale ISO. ISO/CEI doit suivre les étapes suivantes, au nombre de 6:

- **Proposition:** Nouvelle proposition d'élément de travail (New Work Item Proposal - NWIP) ;

« Une nouvelle norme est proposée au comité technique compétent ».

- **Préparation :** projet de travail (Working Draft -WD) ;

Si la proposition est acceptée : « groupe de travail d'experts entame une discussion pour préparer un projet de travail ».

- **Comité** : projet de comité (Committee Draft - CD) ;

« Premier projet de travail partagé avec le comité technique et avec l'ISO Cs ».

- **Enquête** : projet de norme internationale (Draft International Project – DIS, ISO Final Committee Draft) ;

Si un consensus est atteint au sein du TC : « projet partagé avec tous les membres nationaux de l'ISO, qui sont invités à commenter ».

- **Approbation** : projet final de norme internationale (Final Draft International Standard FDIS) ;

Si un consensus est atteint. « Projet final envoyé à tous les membres de l'ISO ».

- **Publication** : norme Internationale (International Standard IS) ;

Si la norme est approuvée par le vote des membres : « Norme internationale ISO ».

III. Etapes de développement de l'ISO45001

1. Définition :

L'ISO a élaboré une nouvelle étude de norme en Mars 2018 – La norme ISO 45001– relative aux SMS&ST au travail.



Figure 12: logo de l'ISO 45001 v 2018

(Source : Wikipédia)

La Norme ISO45001 est la nouvelle norme internationale des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Elle est conçue pour aider les organismes de toutes tailles et de tous types à créer et mettre en œuvre des systèmes de prévention proactifs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le système de prévention proactif ou La sécurité proactive : est une valeur ajoutée aux mesures de sécurité susmentionnées, qui ne permettent en général de détecter et de signaler une menace ou une catastrophe que quand elle est déjà en cours.

Cependant, cette norme remplace le référentiel actuel OSHAS 18001 v 2007 mais elle est basé sur ses exigences et principes, également elle tient compte des autres normes tel que les principes directeurs ILO-OSH de l'Organisation internationale du travail, diverses normes nationales et internationales du travail et les conventions de l'OIT (organisation internationale du travail).

La norme ISO 45001 est structurée essentiellement d'un socle commun de 10 clauses imposées par la structure HLS comme l'ISO9001 et ISO14001.

2. Historique ISO 45001 :

L'idée d'inclure des exigences de management de la S&ST dans une norme ISO (comparable aux séries ISO 9000 et ISO 14000) avait été avancée dans le cadre des comités techniques ISO/TC 176ⁱ et ISO/TC 207^j.

Une première consultation internationale a eu lieu à Genève, en septembre 1996, avec une réponse négative des membres de l'ISO, puis une deuxième consultation en avril 2000, s'est traduite par un vote positif (29 voix sur 52) mais insuffisant, la majorité des 2/3 étant requise pour le lancement des travaux de normalisation.

En conséquence, les conditions n'étaient pas réunies pour lancer des travaux ISO sur ce sujet,

Le premier échec a néanmoins débouché en 1999 sur un accord entre 14 organismes nationaux de normalisation et cabinets d'audit (y compris le BSI et DNV) sur une « semi-norme » relative aux SM&S&ST: le référentiel OHSAS 18001-1999.

L'OHSAS est devenue ainsi le référentiel le plus répandu à l'échelle internationale, avec plus de 5000 certificats dans quelque 80 pays.

• Ce projet de norme a rencontré une grande résistance de la part de l'OIT et de grands acteurs au sein de l'ISO (l'Argentine, l'Autriche, la France, l'Allemagne, l'Inde, l'Espagne, la Turquie...); Selon eux, un tel projet de norme aurait constitué un véritable acte de sous-traitance et de privatisation d'une norme portant sur des questions devant être acceptées par les partenaires sociaux, et régies et appliquées par les gouvernements.

ⁱ Management de qualité et qualité d'assurance.

^j Management de l'environnement

Ce projet de norme a alors été proposé à l'OIT, qui l'avait rejeté, et celle-ci a élaboré, en avril 2001, le guide ILO-OSH 2001.

En 2013, après une seconde tentative, et l'impact décevant du guide ILO-OSH 2001 (besoins de certification) l'OIT a signé un mémorandum d'accord²² avec l'ISO en vue d'une collaboration sur un SMST (OHS-MS), à condition qu'aucune norme ISO ne soit contraire aux normes internationales du travail et que l'OIT participe activement au processus.

Établi sous la forme d'un projet pilote, le mémorandum d'accord a été renouvelé en 2014, 2015, 2016 et 2017, et résilié le 08 mars 2018.²³

3. Etapes de développement de l'ISO 45001

La proposition d'élaborer une norme internationale en matière de sécurité et de santé au travail a déjà été acceptée en mars 2013 par l'Organisation internationale de normalisation (ISO).

L'idée primaire vient du groupe institutionnel britannique British Standards Institution (BSI), qui a élaboré la norme BS OHSAS 18001 actuelle et l'a recommandée comme base pour la nouvelle norme de santé et de sécurité au travail.

En juillet 2013, la majorité des membres de l'ISO ont voté en faveur de la proposition de l'organisme britannique de normalisation, donnant ainsi le feu vert à l'élaboration de la nouvelle norme, la nouvelle norme ISO 45001 est publiée le 12 mars 2018, après cinq années de travaux par un comité d'experts spécialisés dans les domaines de la S&ST.

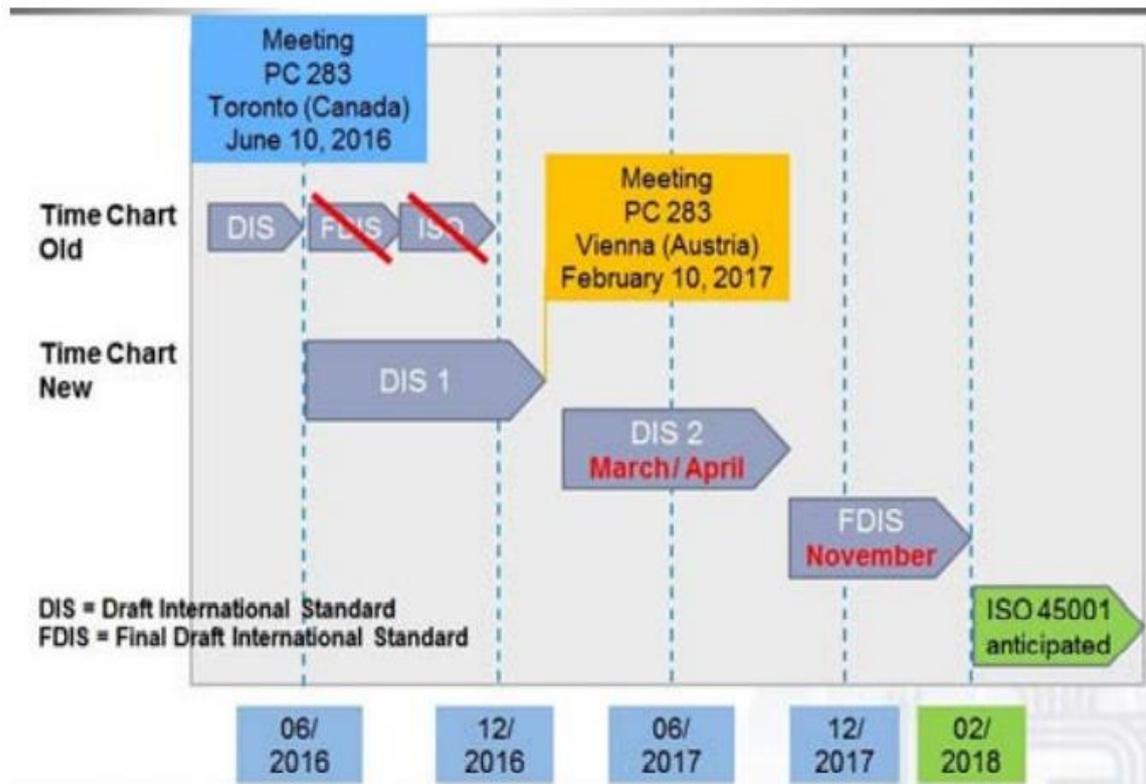
Tableau 2: calendrier de développement selon les stades de la publication

(Source : ilo.org)

Stade	Échéancier
Stade proposition	Approbation Juin 2013
Stade préparation (<i>WD</i>)	Finalisé en janvier 2014 1300 suggestions d'amélioration
Stade comité (<i>CD 1</i>)	Finalisé en juillet 2014 Non approuvé - 2500 commentaires
Stade comité (<i>CD 2</i>)	Finalisé en mars 2015
Stade enquête (<i>DIS</i>)	Débuté le 12 février 2016 Fin de la consultation le 12 mai 2016
Stade approbation (<i>FDIS</i>)	Début Mai 2016
Publication	Octobre 2016

Octobre 2013 : le comité de projet ISO/PC283, fondé pour l'élaboration de la norme et composé de 71 membres participants et 19 membres observateurs, rédige un premier projet de travail (workingdraft).

Dans ce projet le nom ISO 45001 est adopté et la structure cadre High Level Structure (HLS) est définie pour structurer l'élaboration de la norme.



(Source :<https://dqsiberica.com/2017/02/13/la-publicacion-la-iso-45001-no-se-espera-la-primavera-2018/>)

Figure 13: étape de développement de l'ISO 45001

Calendrier de développement de l'ISO 45001 selon ISO :

Juillet 2014 : le groupe de travail transmet un premier CommitteeDraft «projet de comité » (avant- projet) aux organismes nationaux de normalisation.

Février 2015 : le groupe de travail publie un deuxième CommitteeDraft révisé, qui est à son tour examiné par les organismes nationaux de normalisation.

Novembre 2015 : après un consensus sur le deuxième CommitteeDraft, l'ISO /PC 283 publie le premier Draft International Standard.

Juin 2016 : comme 28 % des comités nationaux de normalisation rejettent le premier projet de norme volontaire (DIS ou Draft international Standard), la réunion international du groupe de travail ISO 45001 à Toronto décide de l'amender.

Juillet 2017 : le Draft international standard amendé (le Draft amélioré et modifié) est soumis à discussion.

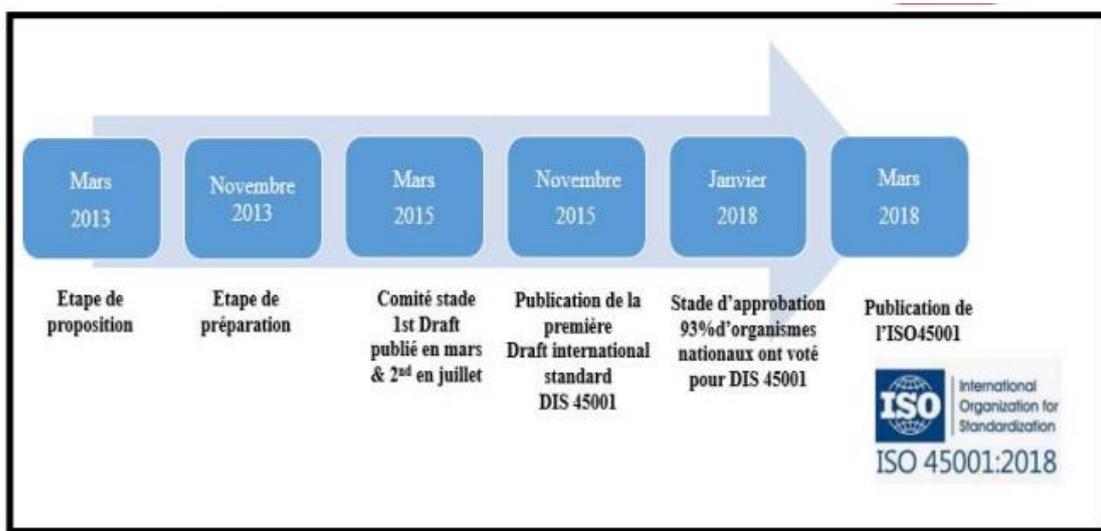
Septembre 2017 : lors d'une réunion en Malaisie, les dernière questions en suspens dans le deuxième Draft International Standard sont discutées et résolues.

La majorité claire (la majorité des membres qui ont le droit de voté : Plus de 70 pays) vote ensuite en faveur de l'adoption du projet.

Novembre 2017 : le comité publie le final Draft International Standard (FDIS).

Janvier 2018 : le projet final a été confirmé par 93% des voix.

Mars 2018 : le 12 Mars 2018, la version anglaise de la nouvelle norme pour la sécurité au travail est publiée sous le nom « ISO 45001 :2018 » dans intégralité.



(Source : <https://www.tuv.com/algeria/fr/iso-45001.html>)

Figure 14: évolution de la norme ISO 45001

4. Nouveautés par rapport à OHSAS 18001 :

- La structure HLS.
- Le contexte de l'entreprise (enjeux externes et internes)
- Les attentes des travailleurs et de la société (autres parties intéressées).
- La direction doit faire preuve de leadership et doit s'engager directement dans le système de management de la S&ST.
 - La consultation et la participation des travailleurs deviennent une exigence.
 - Évaluation des opportunités liées au SMS&ST.
 - Pilotage des changements.
 - Les risques des prestataires externes sont pris en compte.

A. Structure HLS :**Définition**

La structure HLS (High Level Structure) est un cadre commun pour les normes relatives aux systèmes de management et qui définit des termes, des notions et des chapitres communs.

Il s'agit d'un nouveau format pour les futures normes ISO et le résultat d'une reconfiguration du concept du management chez ISO ; Certaines normes sont déjà alignées sur la HLS, comme l'ISO 27001 (management de la sécurité des informations), et d'autres le seront dès leur prochaine édition (ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001...).

Objectifs

Les principaux objectifs du cadre commun sont:

- ☞ la normalisation pour plus d'efficacité dans l'élaboration des normes (notamment pour les comités techniques de l'ISO),
- ☞ le renforcement de l'alignement et de la compatibilité des normes, particulièrement bénéfique pour les organismes pour la mise en œuvre d'une approche intégrée des systèmes de management.

Nouveau format :

Toutes les nouvelles normes ou révisions devront respecter un socle cohérent commun :

- Une structure générique commune (table des matières): mêmes chapitres, mêmes numéros d'articles, même titre de chapitres, d'articles ou de clauses...
- Pour chaque article, des textes introductifs identiques d'une norme à l'autre.
- Les exigences identiques sont rédigées à l'identique.
- Un lexique commun de termes et définitions de base.

Cette structure repose sur 10 articles :

- Article 1 – Domaine d'application
- Article 2 – Références normatives
- Article 3 – Termes et définitions
- Article 4 – Contexte de l'organisme
- Article 5 – Leadership
- Article 6 – Planification
- Article 7 – Support

- Article 8 – Réalisation
- Article 9 – Évaluation des performances
- Article 10 – Amélioration

Les 3 premiers articles sont généraux et sans exigences.

- Les suivants s'intègrent au modèle PDCA
- Plan: 4, 5, 6,7;
- Do: 8;
- Check: 9;
- Act: 10



(Source : par soi-même)

Figure 15: cycle PDCA pour une structure HLS

B. Le contexte de l'entreprise :

À l'instar des référentiels ISO 9001 et ISO 14001 l'organisme est invité à prendre du recul et identifier les enjeux, risques et opportunités en S&ST qu'il est nécessaire de prendre en compte pour mettre en place son système de management de la santé et sécurité au travail.

Il est également demandé d'acquérir une compréhension globale des besoins et attentes des travailleurs et des autres parties intéressées (les autorités légales et réglementaires, les fournisseurs, les prestataires, les organismes syndicaux et patronaux, etc.).

Les besoins et attentes ainsi exprimés pourront être pris en considération, au choix de l'entreprise, dans la planification et la mise en œuvre du SMS&ST.

Une fois ces premiers éléments déterminés, l'entreprise pourra définir le domaine d'application du système de management de la S&ST (4.3).

- Il s'agira de déterminer les limites du système de management au sein de l'organisation (périmètre géographique, activités concernées, etc.).

C. Leadership et engagement :

L'ISO 45001 a aussi exigé une plus grande implication du Leadership et des pilotes de processus.

- Le système ne peut plus rester porté par les seuls Responsables Qualité & HSE.
- Ce constat est fréquent lors des audits: on se rendait souvent compte que le système était essentiellement porté par le RMQS. (réseau de mesures de la qualité des sols).

5.1 Leadership et engagement : La direction doit démontrer son leadership et engagement vis-à-vis du système de management de la S&ST en:

a) assumant la pleine et entière responsabilité et l'obligation de devoir rendre compte de la prévention des traumatismes et pathologies liés au travail et de la mise à disposition de lieux de travail et d'activités sûrs et sains;

c) s'assurant que les exigences liées au système de management de la S&ST sont intégrées aux processus métiers de l'organisme;

g) orientant et soutenant les personnes pour qu'elles contribuent à l'effectivité/efficacité du système de management de la S&ST;

D. Participation des travailleurs :

Le renforcement des exigences en matière de participation des travailleurs est l'un des éléments majeurs introduits par l'ISO 45001 et qui marque la différence avec l'OHSAS 18001.

La norme place ainsi les travailleurs au centre de la démarche S&ST (Le terme travailleur 135 fois).

5.4 Consultation et participation des travailleurs :

- L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour la consultation et la participation des travailleurs et, quand ils existent, des représentants des travailleurs, à tous les niveaux et pour toutes les fonctions applicables, dans le développement, la planification, la mise en œuvre, l'évaluation des performances et les actions d'amélioration du système de management de la S&ST.

E. Pilotage du changement :

La nouvelle norme ISO 45001 exige qu'un processus de pilotage du changement soit structuré et invite les organismes à prendre en compte les opportunités liées aux évolutions (d'activités, réglementaires, organisationnelles, technologiques etc..).

8.1.3 Pilotage du changement L'organisme doit établir un (des) processus pour la mise œuvre et la maîtrise des changements temporaires et permanents prévus ayant une incidence sur la performance en S&ST, y compris:

- a) les nouveaux produits, services et processus ou les changements dans les produits, services et processus existants, y compris: — les lieux et environnements de travail; — l'organisation du travail; — les conditions de travail; — les équipements; — les effectifs;
- b) les changements relatifs aux exigences légales et autres exigences;
- c) l'évolution des connaissances ou des informations sur les dangers et sur les risques pour la S&ST;
- d) l'évolution des connaissances et de la technologie. L'organisme doit analyser les conséquences des modifications imprévues et, si nécessaire, mener des actions pour limiter tout effet négatif. NOTE Les changements peuvent générer des risques et opportunités

F. Maitrise des processus externalisés :

La responsabilité en tant que donneur d'ordre est ainsi renforcée notamment par la maîtrise exigée des activités sous-traitées ou l'acquisition de biens ou services.

8.1.4.2 Intervenants extérieurs : L'organisme doit coordonner son (ses) processus d'acquisition de biens et services avec ses intervenants extérieurs, pour identifier les dangers et pour évaluer et maîtriser les risques pour la S&ST... .

L'organisme doit s'assurer que les exigences de son système de management de la S&ST sont remplies par les intervenants extérieurs et leurs travailleurs. Le ou les processus d'acquisition de biens et services de l'organisme doivent définir et appliquer des critères de santé et de sécurité au travail pour la sélection des intervenants extérieurs.

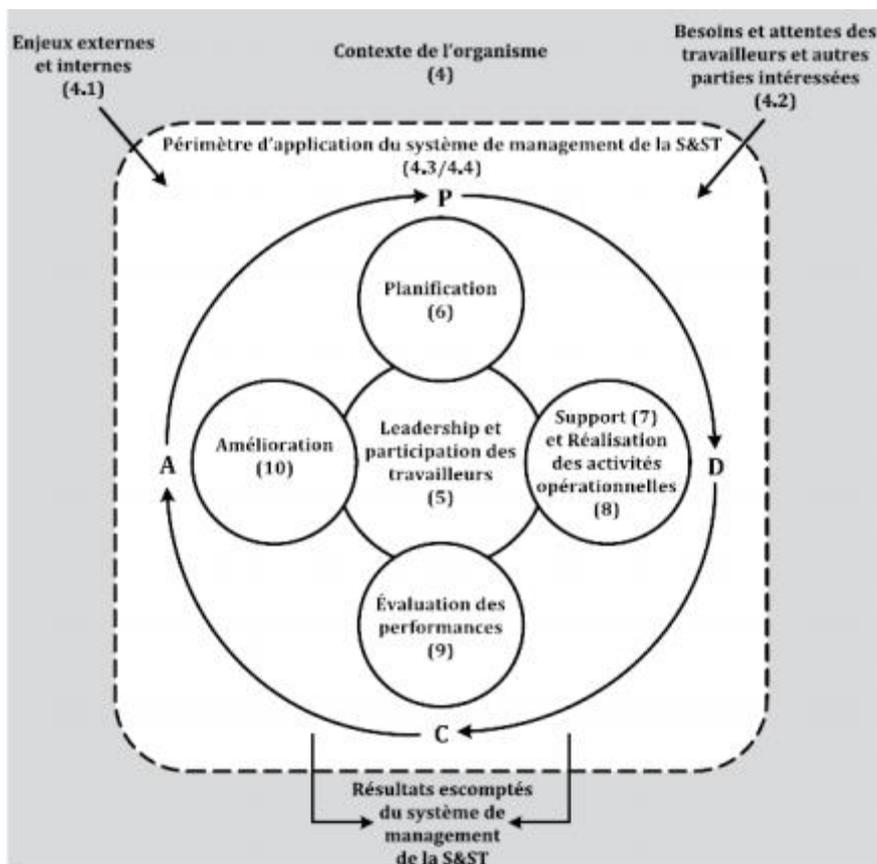
NOTE Il peut être utile d'inclure les critères de santé et de sécurité au travail pour la sélection des intervenants extérieurs dans les documents contractuels.

8.1.4.3 Externalisation : L'organisme doit s'assurer que les fonctions et processus externalisés sont maîtrisés. L'organisme doit s'assurer que ses dispositions en matière d'externalisation sont cohérentes avec les exigences légales et autres exigences et avec l'atteinte des résultats escomptés du système de management de la S&ST.

IV. Contenu de la norme ISO 45001

1. Les principaux axes et exigences :

L'approche du SMS&ST utilisée dans la norme ISO 45001 repose sur la roue de Deming. La norme ISO 45001 inscrit alors le concept PDCA dans un nouveau cadre, comme illustré dans la figure suivante :



(Source : previnfo.net)

Figure 16: modèle PDCA dans la norme ISO 45001

Les cycles PDCA (en anglais Plan, Do, Check, Act ou Planifier, Dérouler, Comparer, Agir) sont 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 (S&ST).

Tableau 3: les exigences de la norme ISO 45001 v2018 et son cycle PDCA

(Source : par soi-même)

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

- Planifier : préparer, faire preuve de leadership et de participation des travailleurs, définir le contexte et les enjeux, établir la politique S&ST, 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 (nouveau PDCA), (ISO 45001, articles 5 et 10).

Principes de la norme ISO 45001 :2018 :

L'ISO 45001 est ainsi fondée sur 3 grands principes :

- Amélioration continue selon le PDCA
- Approche processus afin d'obtenir de manière plus efficace et efficiente les résultats attendus.
- Pilotage par les risques et opportunités pour contribuer à la maîtrise des activités et réduire les impacts et effets indésirables.

2. La structure de la norme 45001 :**1. Domaine d'application****2. Références normatives****3. Termes et définitions****4. Contexte de l'organisation**

4.1 Compréhension de l'organisation et son contexte

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

4.3 Détermination du domaine d'application du système de management de la S&ST

4.4 Système de management de la S&ST

5. Leadership et participation des travailleurs

5.1 Leadership et engagement

5.2 Politique S&ST

5.3 Rôles, responsabilités et autorités au sein de l'organisation

5.4 Consultation et participation des travailleurs

6. Planification

6.1 Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités

6.2 Objectifs de S&ST et planification des actions pour les atteindre.

7. Support (soutien)

7.1 Ressources

7.2 Compétences

7.3 Sensibilisation / Prise de conscience

7.4 Communication

7.5 Informations documentées

8. Réalisation des activités opérationnelles

8.1 Planification et maîtrise opérationnelles

8.2 Préparation et réponse aux situations d'urgence

9. Évaluation des performances

9.1 Surveillance, mesure, analyse et évaluation de la performance

9.2 Audit interne

9.3 Revue de direction

10. Amélioration

10.1 Généralités

10.2 Événements indésirables, non-conformité et actions correctives

10.2 Amélioration continue

3. Contenu et terminologie

- Pas d'exigence de cartographie des processus.
 - Pas d'exigence de processus de maîtrise des risques.
 - Pas d'exigence de manuel S&ST.
 - Pas d'exigence de responsable S&ST.
 - Aucune exigence sur la satisfaction, la perception, la valorisation et la reconnaissance du personnel.
- Les définitions de certains termes sont nouvelles ou modifiées :
 - effectivité/efficacité
 - externaliser
 - intervenant extérieur
 - lieu de travail
 - participation/coopération
 - performance S&ST
 - risque ; surveillance ; travailleur

4. Le contenu de la norme :

Chapitre 1 : Domaine d'application :

Ce chapitre présente les exigences du système de management et les résultats visés. La norme ISO45001 vise non seulement à fournir un cadre pour les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail (STT), mais également pour la prévention de blessures liées au travail, de problèmes de santé et pour proposer de meilleurs environnements de travail, sûrs et sains.

Elle diffère totalement de la norme OHSAS18001, qui visait à soutenir et à promouvoir de bonnes pratiques en matière de S&ST, et fournissait aux organisations les « éléments » d'un système de management S&ST efficace.

Chapitre 2 : Références normatives :

Il n'existe pas de références normatives. Ce chapitre a été conservé uniquement pour maintenir un nombre de clauses identiques dans l'ensemble des normes des systèmes de management ISO.

Chapitre 3 : Termes et définitions :

Les termes sont listés par ordre d'importance, et non par ordre alphabétique. Il existe plusieurs nouvelles définitions (ou définitions modifiées) par rapport à la norme OHSAS18001. Il est important de bien les comprendre, car certains des termes sont cruciaux et concernent les exigences de la norme, comme la notion de «consultation» : solliciter des opinions avant de prendre une décision.

Chapitre 4 : Contexte de l'organisation

Ce chapitre est nouveau et ne figurait pas dans l'OHSAS18001, mais il fait partie de la HLS : il prépare le terrain pour l'organisation, et présente également le champ d'application et les limites du système de management de la santé et sécurité au travail.

Il est important que la norme ISO45001 s'aligne sur la direction stratégique de l'organisation et qu'elle intègre le management S&ST dans les principales fonctions de l'entreprise, plutôt que d'être considérée comme un élément à part.

Au sein de ce chapitre, l'organisation doit déterminer les facteurs internes et externes qui peuvent affecter sa capacité à atteindre les résultats escomptés du système de management S&ST.

En externe, ces facteurs peuvent consister en une instabilité socio-économique et politique. En interne, ils pourraient représenter par exemple une restructuration, des acquisitions ou de nouveaux produits.

L'organisation doit également déterminer les besoins et les attentes des parties prenantes au regard du système de management S&ST. Cela veut dire que le système ne peut fonctionner de manière isolée, et que les personnes concernées dans les résultats escomptés du système de management S&ST (employés, actionnaires, autorités légales, prestataires) doivent être pris en compte.

La plupart des organisations auront abordé ces deux aspects dans le cadre de leur gestion globale des risques et des opportunités (et/ou si elles ont d'autres normes ISO), mais il est important que ces problèmes soient pris en compte au moment de la mise en place du système de management S&ST.

Le domaine d'application du système de management S&ST doit être documenté, afin d'aider à prouver son intégrité. Il ne serait pas acceptable d'exclure une partie de l'entreprise ou d'un site en raison d'une mauvaise performance en matière de santé et de sécurité.

Chapitre 5 : Leadership et participation des employés :

Ce chapitre est la pierre angulaire du succès du système de management S&ST. Avec la norme OHSAS18001, la direction était responsable de la Santé et Sécurité au Travail et devait « nommer » un membre parmi les cadres supérieurs comme responsable de la S&ST.

Selon la norme ISO45001, la direction est responsable de la prévention des blessures et des problèmes de santé dus au travail, ainsi que d'offrir un lieu de travail sûr et sain (et non pas se limiter à intervenir en tant que support au système de management).

Pour cela, la direction doit être impliquée personnellement pour développer, diriger et promouvoir une culture qui soutient la S&ST. Il convient également de noter que le leadership et la culture sont identifiés comme des dangers potentiels plus loin dans la norme (6.1.2.1a). La direction doit également garantir l'existence d'un processus de consultation et de participation des employés. Cela peut comprendre l'instauration d'un comité de santé et de sécurité.

La direction doit également établir, mettre en œuvre et entretenir la politique de santé et de sécurité. Les exigences de la politique de santé et sécurité sont plus nombreuses qu'avec

la norme OHSAS18001, et comprennent des éléments tels qu'un engagement à consulter et impliquer les employés.

La consultation des employés sur la politique de santé et sécurité est traitée dans ce chapitre. La consultation et la participation des employés sont considérablement renforcées par rapport à la norme OHSAS18001 qui se limitait à une participation à l'identification des dangers, et à une consultation sur les changements.

Avec l'ISO45001, les consultations visent à rassembler les opinions avant de prendre une décision, avec une communication claire dans les deux sens, et la participation consiste à être impliquée dans la prise de décision. Cela doit inclure les employés occupant des postes non-managériaux.

L'organisation doit désormais fournir les mécanismes, le temps, la formation et les ressources nécessaires à la consultation et à la participation des employés. Cela comprend l'élimination d'obstacles ou de barrières, comme la langue, l'alphabétisation ou la peur de représailles.

Chapitre 6 : Planification :

Afin de s'harmoniser avec la structure HLS, la planification a été divisée d'une manière différente. On trouve les éléments attendus de la norme OHSAS18001,

Comme l'identification, l'évaluation, la maîtrise des dangers, les exigences légales et l'établissement d'objectifs.

Mais les exigences de la HLS en matière de risques et d'opportunités constituent un défi supplémentaire pour le comité d'experts qui a développé la norme ISO45001.

Afin d'incorporer la HLS et l'objectif du système de management S&ST, les risques et opportunités ont été séparés en deux éléments :

- Évaluation des risques S&ST et autres risques pour le système de management
- Les risques S&ST suivent la formule « traditionnelle » : probabilité x sévérité
- Les risques pour le système de management sont ceux qui sont plus traditionnellement liés aux risques commerciaux (effet d'incertitude), comme des pics de travail, une restructuration, ainsi que des problèmes externes comme des changements économiques
- Évaluation des opportunités S&ST et autres opportunités pour le système de management S&ST :
 - Les opportunités S&ST sont des opportunités d'amélioration de la performance S&ST.

Cela comprend l'adaptation du travail pour les employés, l'élimination des dangers et d'autres opportunités d'amélioration du système de management S&ST, comme la mise en place de l'ISO45001. Il est important que ces risques et ces opportunités soient déterminés avant de prévoir tout changement.

L'accent est également mis sur l'identification des dangers dus à des problèmes de santé mentale (mauvaises facultés cognitives), la surcharge de travail, le harcèlement ainsi que la culture et le leadership de l'organisation.

De plus, l'identification des dangers doit commencer dès l'étape de conception, ainsi qu'au cours du cycle de vie du lieu de travail, des installations, de l'équipement, des processus, des activités, etc. Les principes de cette étude sont également décrits dans cet article. De nouvelles informations à propos des dangers doivent être prises en compte.

Chapitre 7 : Support

Ce chapitre commence par une exigence : les organisations doivent déterminer et fournir les ressources nécessaires pour établir, mettre en œuvre, maintenir et améliorer de façon continue le système de management S&ST. Elles concernent les ressources humaines, les ressources naturelles, ainsi que les ressources relatives à l'infrastructure et les ressources financières.

Plus clairement, c'est une exigence importante couvrant l'ensemble des besoins en matière de ressources pour la Santé et Sécurité au Travail.

Le volet « compétences » de ce chapitre ressemble beaucoup à l'OHSAS18001, mais dans l'ISO45001, la communication est divisée en plusieurs parties : la sensibilisation, la communication, la communication interne et la communication externe.

L'ISO45001 utilise l'expression « informations documentées » au lieu de « documents » et « dossier » qui étaient utilisés dans l'OHSAS18001.

Ce choix vise à refléter les types d'informations et l'utilisation qui en est faite aujourd'hui (basée sur le Cloud (définitions), sous un format multimédia, etc.).

Toutefois, ce changement s'explique par le fait que la mise en œuvre du système de management S&ST a mené à une trop grande dépendance aux procédures documentées. Cela a occasionné trop de « paperasse » bureaucratique, ce qui n'a pas véritablement amélioré la performance S&ST.

Chapitre 8 : Réalisation :

Ce chapitre s'est considérablement amélioré par rapport à la norme OHSAS18001. En plus d'éliminer la possibilité d'utiliser des contrôles hiérarchiques et de le transformer en une exigence spécifique, il introduit de nouveaux sous-chapitres sur l'approvisionnement et le changement.

L'une des grandes forces de l'OHSAS18001 était la reconnaissance explicite que le changement devait être pris en compte au moment de l'identification des dangers et de l'évaluation des risques.

Toutefois, « prendre en compte » et gérer de manière proactive sont deux choses très différentes. Les changements 'accompagne de véritables risques et opportunités pour les organisations. L'ISO45001 le reconnaît et dispose à présent d'un chapitre dédié à la gestion du changement.

L'organisation devra planifier la mise en œuvre d'un changement de manière à ne pas introduire de nouveaux dangers (imprévus) où à ne pas augmenter les risques S&ST, tout en identifiant des opportunités pour améliorer la performance S&ST que le changement pourrait apporter.

Le nouveau sous chapitre sur l'approvisionnement reconnaît que les risques liés à la supplychain sont mieux gérés lorsqu'ils sont pris en compte dès les premières étapes de l'approvisionnement, avant et pendant la soumission d'une offre. Les expériences passées ont montré que la gestion des risques introduits par la supplychain une fois qu'elle est fonctionnelle est extrêmement coûteuse, et a une efficacité limitée.

Avec la norme ISO45001, les organisations doivent établir des processus d'approvisionnement en conformité avec le système de management S&ST, et définir des critères S&ST concernant le choix des prestataires. Ces activités d'approvisionnement doivent être coordonnées avec ces prestataires.

Le nouvel élément de cette section est la sous-traitance. Concernant le contexte d'une organisation et sa crédibilité, le comité d'experts s'est inquiété du fait que certaines activités ou processus à haut risque S&ST soient sous-traités, sans accorder plus d'attention aux répercussions engendrées sur la S&ST.

Une organisation responsable contrôlera ces activités externalisées afin de parvenir aux résultats escomptés dans le cadre du système de management S&ST. La maîtrise de ces

activités peut comprendre le contrôle d'éléments tels que l'approvisionnement, les exigences contractuelles, les formations et les inspections.

Chapitre 9 : Evaluation des performances :

Ce chapitre ressemble beaucoup à l'OHSAS même dans ses détails. Le principal changement ici est que l'OHSAS18001 considérait l'évaluation des performances comme une « procédure », alors qu'avec l'ISO45001 cela est considéré comme un « processus ».

Il s'agit de l'un des changements fondamentaux entre l'OHSAS18001 et l'ISO45001. Bien que l'introduction de « processus » soit le reflet de l'harmonisation de la HLS, cela montre également qu'un système de management S&ST efficace est un système que l'on améliore continuellement.

Un processus est un cycle, qui devrait suivre un cycle PDCA (Plan, Do, Check, Act) et ne pas être statique.

L'ISO45001 exige donc la création de processus pour la consultation et la participation, la planification, l'identification des dangers, l'évaluation des risques et la maîtrise des opérations. Les revues de direction doivent évaluer les risques, les opportunités et les tendances à travers la consultation et la participation des employés, pour s'assurer que cela se déroule de manière efficace. Cela fait partie des responsabilités des cadres.

Chapitre 10 : Amélioration :

L'exigence concernant « l'action préventive » présente dans l'OHSAS18001 a disparu dans l'ISO45001. Cela s'explique par le fait que l'intégralité de la norme ISO 45001 intègre la prévention. Ce chapitre contient également une exigence : celle d'éliminer la ou les cause(s) fondamentale(s) d'incidents et de non-conformités, afin d'illustrer l'objectif principal de la norme : éviter les blessures, les problèmes de santé et fournir des espaces de travail sûrs et sains.

La norme termine en soulignant le fait qu'un management S&ST efficace n'est pas statique, doit sans cesse s'améliorer et être soutenu par une culture proactive

1. Un aperçu des exigences de la norme ISO 45001 :
1. Domaine d'application (de la norme)
2. Références normatives
3. Termes et définitions

Ces trois sections ne constituent pas des exigences, donc ne sont pas audibles.

Plusieurs définitions sont communes à 9001, 14001 et 45001, ce qui facilitera la mise en place de systèmes intégrés.

Section 3 - Définitions

- Certaines définitions méritent réflexion:

Partie intéressée: personne ou organisme qui peut soit influencer sur une décision ou une activité, soit être influencé ou s'estimer influencé par une décision ou une activité.

Danger: source ou situation susceptible de causer des traumatismes et pathologies.

Risque: effet de l'incertitude.

Risque professionnel: combinaison de la probabilité d'occurrence d'un événement ou d' (une) exposition(s) dangereux liés au travail, et de la gravité des traumatismes et pathologies pouvant être causés par l'événement ou les expositions.

Processus: ensemble d'activités corrélées ou en interaction qui transforme des éléments d'entrée en éléments de sortie.

Section 4 - Contexte de l'organisme

- La section 4 détermine qu'il faut:
 1. Inventorier et décrire schématiquement tous les processus internes et externes qui influencent directement ou indirectement:
 - la performance en santé et sécurité
 - la performance du système de management de la S&ST.
 2. Évaluer les opportunités et les menaces associés à chacun des processus identifiés.
 3. Identifier les parties intéressées par le système de management de la S&ST et déterminer leurs besoins et leurs attentes.

Section 5 - Leadership et participation / coopération des travailleurs

- La section 5 détermine qu'il faut:

1. Que la direction démontre son leadership en assurant une logistique efficace au système de management de la S&ST et en assurant une reddition de comptes à cet égard.

2. Que le système de management de la S&ST soit en phase avec l'orientation stratégique de l'organisme.

3. Que la politique respecte certains critères et mette en évidence les valeurs de l'organisme.

4. Que le personnel à tous les niveaux connaisse son rôle et dispose de toutes les ressources nécessaires au maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire.

5. Que les moyens nécessaires soient pris afin d'assurer la sensibilisation et la participation des travailleurs à l'effort de prévention.

Section 6 - Planification Section 6 – Planification.

- La section 6 détermine qu'il faut:

1. Que les dangers à la santé et à la sécurité soient identifiés.

2. Que des analyses de risques soient effectuées pour quantifier et prioriser:

✚ Les dangers susceptibles de provoquer des accidents ou des maladies professionnelles

✚ Les menaces (et les opportunités) susceptibles d'influer sur la performance du système de management de la S&ST^k.

3. Que toutes les exigences applicables soient inventoriées.

4. Que des plans d'action soient établis et gérés de manière à réduire les risques les plus importants et à obtenir la conformité aux exigences.

^kPour ce faire, l'analyse SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) peut être utile

5. Que des objectifs S&ST généraux soient définis en cohérence avec la stratégie d'entreprise; des plans d'action doivent être gérés de manière à assurer l'atteinte des objectifs.

Section 7 - Support Section 7 – Support.

- La section 7 détermine qu'il faut:

Mettre en place une logistique qui permettra aux employés à tous les niveaux hiérarchiques de contribuer efficacement aux performances attendues en S&ST soit:

- ✚ Les ressources matérielles et financières
- ✚ La formation et l'information nécessaire
- ✚ Les outils de communication et sensibilisation appropriés
- ✚ Les ressources documentaires visant les informations stratégiques (« informations documentées »)

Section 8 - Réalisation des activités opérationnelles

- La section 8 détermine qu'il faut:

1. Que les actions permettant de contenir les risques associés à tous les dangers inventoriés (section 6) soient identifiées et maintenues conformément au concept de diligence raisonnable.

2. Que la gestion des risques soit étendue aux situations d'urgence, aux processus externalisés, aux sous-traitants, aux achats de biens et services.

3. Que les initiatives de réduction du risque soient hiérarchisées: élimination à la source → substitution → protections collectives → mesures administratives → protection individuelle.

Section 9 - Évaluation des performances.

- La section 9 détermine qu'il faut:

1. Se donner les moyens d'évaluer avec fiabilité les paramètres quantifiables susceptibles d'assurer la bonne performance du système de management S&ST.

2. Évaluer la conformité de l'organisme aux exigences applicables (légalles et autres).

3. Évaluer les paramètres de performance non quantifiables à l'aide d'un programme d'audit interne

4. Analyser et ajuster les performances du système de management S&ST au niveau de la direction.

Section 10 Amélioration

- La section 10 détermine qu'il faut:

1. Gérer les événements indésirables et les non-conformités ainsi que les actions correctives qui en découlent.

2. Se doter d'un processus visant à améliorer de manière systématique et documentée la pertinence, l'adéquation et l'efficacité de son système de management de la santé et sécurité du travail.

3. Viser à ce que le fonctionnement de son système de management de la santé et sécurité du travail permette l'amélioration de la performance en S&ST.

Les processus exigés :

- Consulter les travailleurs (§ 5.4).
- Identifier les dangers et évaluer les risques (§ 6.1.2.1).
- Évaluation des risques (§ 6.1.2.2).
- Évaluation des opportunités (§ 6.1.2.3).
- Identifier les exigences légales (§ 6.1.3).
- Communiquer (§ 7.4).
- Mise en œuvre des actions planifiées (§ 8.1.1).
- Éliminer les dangers et réduire les risques (§ 8.1.2).
- Piloter les changements (§ 8.1.3).

- Acquérir les produits et services (§ 8.1.4).
- Anticiper les situations d'urgence (§ 8.2).
- Surveillance, mesure, analyse et évaluation de la performance (§ 9.1.1).
- Évaluer la conformité (§ 9.1.2).
- Événements indésirables, non conformités et AC (§ 10.2).

Informations documentées exigées :Termes et définitions :

Le terme «information documentée» englobe à la fois les documents et les enregistrements.

On utilise l'expression:

- «conserver des informations documentées comme preuves de...» pour désigner les enregistrements, et ;
- «doit être tenu à jour sous la forme d'une information documentée» pour désigner les documents, dont les procédures.

Tenir à jour des informations documentées (procédures) :

- Responsabilités et autorités du SMS&ST (§ 5.3).
- Risques et opportunités S&ST (§ 6.1.1).
- Méthodes et critères d'évaluation des risques (§ 6.1.2.2).
- Exigences légales et autres exigences (§ 6.1.3).
- Objectifs et plans d'action S&ST (§ 6.2.2).
- Maîtrise des processus (§ 8.1.1).
- Situations d'urgence (§ 8.2).
- Amélioration continue (§ 10.3).

Conserver des informations documentées (enregistrements) :

- Domaine d'application (§ 4.3).
- Politique de S&ST (§ 5.2).
- Responsabilités et autorités (§ 5.3).
- Méthodes et critères d'évaluation des risques (§ 6.1.2.2).
- Exigences légales et autres exigences (§ 6.1.3).
- Objectifs et plans d'action S&ST (§6.2.2).

- Compétences des travailleurs (§ 7.2).
- Communication (§ 7.4.1).
- D'origine externe (§ 7.5.3).
- maîtrise des processus (§ 8.1.1).
- Situations d'urgence (§ 8.2).
- Surveillance, mesure, analyse, évaluation et équipements (§ 9.1.1).
- Equipements de mesure (§ 9.1.1).
- Evaluation de la conformité (§ 9.1.2).
- Programme d'audit et résultats d'audit (§ 9.2.2).
- Décisions de la revue de direction (§ 9.3).
- Non-conformités (§ 10.2).
- Amélioration continue (§ 10.3)

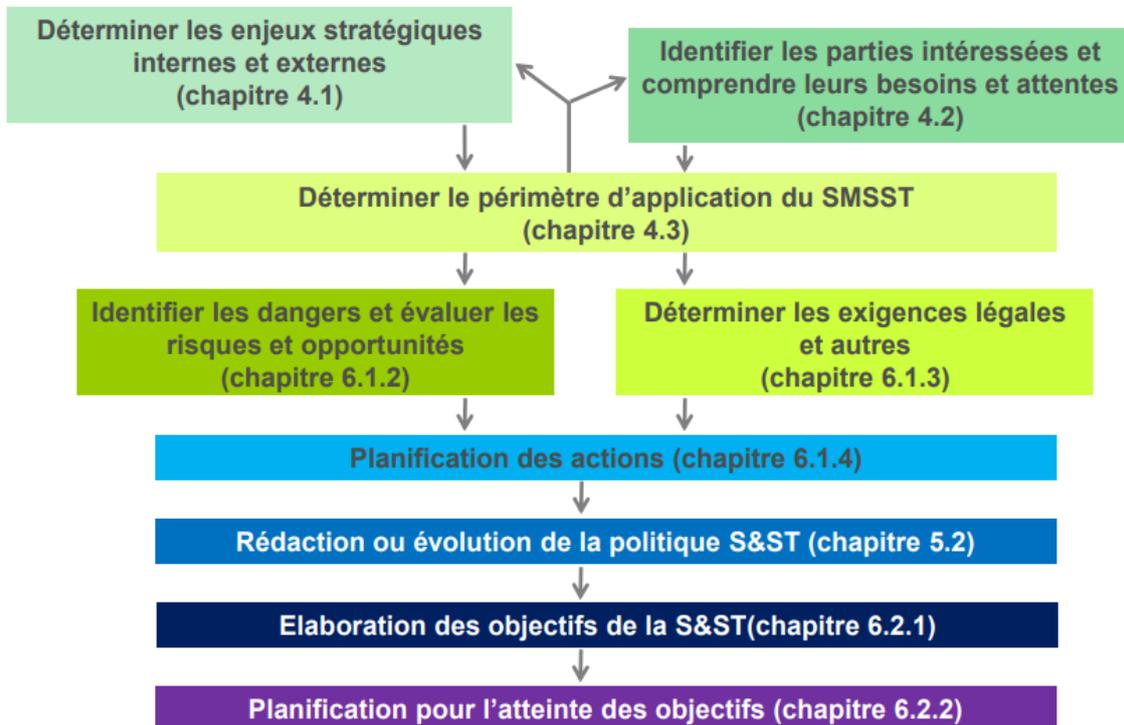
Tableau 4: résumé des exigences de la norme ISO 45001

(Source : ISO.org)

Paragraphe de la norme ISO 45001 :2018		Exigences de la norme ISO 45001:2018
4.2	Compréhension des besoins et attentes des travailleurs et autres parties intéressées	L'organisme doit déterminer quels besoins et attentes des parties intéressées dont ou pourraient devenir des exigences légales.
5.2 c)	Politique S&ST	La politique S&ST doit contenir un engagement à respecter les exigences légales. La politique doit être communiquée au sein de l'organisme et sera disponible vis-à-vis des parties intéressées.
6.1.1	Généralités	Lors de la détermination des risques et opportunités, l'organisation doit prendre en compte les exigences légales.
6.1.3	Détermination des exigences légales et autres exigences	L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour déterminer les exigences légales en matière de S&ST. L'organisme doit déterminer comment ces exigences légales s'appliquent et comment elles sont communiquées.
6.1.4	Planification des actions	L'organisme doit planifier des actions pour répondre aux exigences légales.
6.2.1	Objectifs de S&ST	L'organisme doit définir des objectifs S&ST aux fonctions et niveaux concernés. Ces objectifs doivent prendre en compte les exigences (légales) applicables.
7.4.3	Communication externe	L'organisme doit communiquer en externe les informations pertinentes en tenant compte de ses exigences légales et autres.

8.1.3	Pilotage du changement	L'organisme doit établir des processus pour la maîtrise des changements ayant une incidence sur la performance en S&ST, y compris les changements relatifs aux exigences légales.
9.1.1	Surveillance et mesure : généralités	Un exemple de ce qui doit être surveillé et mesuré est le degré de satisfaction aux exigences légales.
9.1.2	Evaluation de la conformité	L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus permettant d'évaluer la conformité aux exigences légales. L'organisme doit : <ul style="list-style-type: none"> - Déterminer la fréquence et la méthode d'évaluation de la conformité - Evaluer la conformité et agir si nécessaire - Entretenir la connaissance et la compréhension de sa conformité - Conserver des informations documentées sur les résultats des évaluations de conformité

Logique des chapitres 4, 5, 6 de la norme ISO 45001 :



VI. Comparaison entre OHSAS 18001 et ISO 45001 :

La spécification britannique **OHSAS 18001** a été révisée en juillet 2007 en se rapprochant sensiblement du référentiel international **ILO-OSH 2001**.

Elle est axée sur le management des dangers en matière de S&ST et d'autres problèmes internes. Contrairement à la norme **ISO45001 v 2018** qui fournit une nouvelle approche processus et tient comptes de l'identification des risques et des opportunités, l'**OHSAS 18001 v2007** établit un développement.

Tableau 5: structure ISO 45001:2018 par rapport l'OHSAS18001:2007

(Source : <https://www.rapport-gratuit.com/le-management-de-la-sante-et-de-la-securite-au-travail/>)

OHSAS 18001	ISO 45001
1. Domaine d'application	1. Domaine d'application
2. Publications de référence	2. Références normatives
3. Termes et définitions	3. Termes et définitions
4. 2 Politique SST	4. Contexte
4. 3 Planification	5. Leadership
4. 3 Mise en œuvre et fonctionnement	6. Planification
	7. Support
4. 5 Vérification	8. Réalisation
4. 6 Revue de Direction	9. Evaluation
	10. Amélioration
Nouveaux concepts	
Contexte de l'organisme	
Leadership et participation des travailleurs	
Planification	
Activités opérationnelles	

1. Les principales différences entre l'OHSAS 18001 et l'ISO 45001 :

Les deux normes diffèrent à de nombreux autres égards, les principaux changements sont que :

- L'ISO 45001 se concentre sur l'interaction entre un organisme et son environnement métier, tandis que l'OHSAS 18001 était axé sur le management des dangers ;
- L'ISO 45001 répond à une approche processus, alors que le référentiel OHSAS 18001 établit une procédure ;

- L'ISO 45001 est dynamique au niveau des articles, ce qui n'est pas le cas de l'OHSAS
- L'ISO 45001 tient compte des risques et des opportunités, tandis que l'OHSAS 18001 ne traite que des risques ;
- L'ISO 45001 intègre les points de vue et la participation des parties intéressées, ce que ne fait pas l'OHSAS 18001.

Ces points représentent une évolution majeure de la manière dont le management de la santé et de la sécurité est perçu. La S&ST n'est donc plus traitée isolément, elle doit être prise en compte dans la perspective de la gestion d'un organisme sain et sûr.

2. GAP Analyses :

Le tableau 6 enveloppe une correspondance entre les chapitres pour présenter en plus de détails les différences entre les deux référentiels, et la figure 17 représente la clé nécessaire pour la compréhension du tableau :

	Nouveau Chapitre
	Chapitre Modifié
	Chapitre Supprimé

Figure 17: clés pour lecture de tableau de GAP analysais

Tableau 6: etude comparative entre l' OHSAS 18001:2007 et l'ISO 45001:2018

Planification (titre uniquement)	4.3	6	Planification (titre uniquement)
		6.1	Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités (titre uniquement)
		6.1.1	Généralités
Identification des dangers, évaluation des risques et moyens de maîtrise	4.3.1	6.1.2	Identification des dangers et évaluation des risques et opportunités (titre uniquement)
		6.1.2.1	Identification des dangers
		6.1.2.2	Évaluation des risques pour la S&ST et des autres risques liés au système de management de la S&ST
		6.1.2.3	Évaluation des opportunités pour la S&ST et des autres opportunités liées au SMS&ST

Documentation	4.4.4	7.5	Informations documentées (titre uniquement)
		7.5.1	Généralités
Maîtrise des documents	4.4.5	7.5.2	Création et mise à jour des informations documentées
		7.5.3	Maîtrise des informations documentées
		8	Réalisation des activités opérationnelles (Titre uniquement)
		8.1	Planification et maîtrise opérationnelles (Titre uniquement)
		8.1.1	Généralités
		8.1.2	Élimination des dangers et réduction des risques pour la S&ST
		8.1.3	Pilotage du changement
		8.1.4	Acquisition de biens et services (titre uniquement)
		8.1.4.1	Généralités
		8.1.4.2	Intervenants extérieurs
		8.1.4.3	Externalisation
Maîtrise opérationnelle	4.4.6	8.2	Préparation et réponse aux situations d'urgence
	Prévention des situations d'urgence et capacité à réagir		
Vérification (titre uniquement)	4.5	9	Évaluation des performances (titre uniquement)
Mesure et surveillance des performances	4.5.1	9.1	Surveillance, mesure, analyse et évaluation de la performance (titre uniquement)
		9.1.1	Généralités

		10	Amélioration (titre uniquement)
		10.1	Généralités
Enquête en cas d'incidents, non-conformité, actions correctives et préventives (titre uniquement)	4.5.3	10.2	Événement indésirable, non-conformité et actions correctives
Enquête en cas d'incidents	4.5.3.1		
Non-conformité, actions correctives et actions préventives	4.5.3.2		
Maîtrise des enregistrements	4.5.4	10.3	Amélioration continue

Interprétation :

On remarque que la première évolution se voit au niveau de la structure, la nouvelle norme suit la structure de haut niveau dite universelle, et qui utilise les mêmes définitions et qui simplifie son intégration aux systèmes de management existants. Ainsi, la nouvelle norme se concentre sur la protection préventive des travailleurs et une meilleure implication de la direction.

Les évolutions les plus importantes que comporte la norme ISO 45001 sont les suivantes :

- Plus d'importance accordée au contexte et à l'identification des risques et opportunités ;
- La prise en compte des personnes qui ne sont pas des travailleurs permanents, comme les sous-traitants et les fournisseurs ;
- Le renforcement de l'implication de la direction.

VI. Les facteurs clés de réussite de la migration OHSAS 18001 :

Facteurs clés de réussite de la migration Pour réussir la transition de la norme OHSAS 18001 à la norme 45001 l'organisme doit promettre quelques facteurs tels que :

- Promotion et soutien par la direction d'une culture favorable
- Elaboration d'un contexte pertinent de l'organisme
- Établissement de périmètre d'application du système, en tenant compte des objectifs que l'entreprise souhaite atteindre avec son système de management.
- Définition d'une politique S&ST compatible avec les objectifs stratégiques de l'organisme.
- Allocation des ressources nécessaires
- Consultation et participation des travailleurs
- Assurer la conformité aux exigences légales et autres exigences

VII. Conclusion

Avec ce travail, nous avons essayé de mettre en lumière les différents concepts liés à la S&ST ; on commençant d'abord par l'histoire de la S&ST, les différents référentiels et organismes de normalisation et en enfin on termine par la présentation de la norme ISO 45001 relatif à la S&ST apparue en 2018.

La S&ST a connu le jour en 1777, dans ce cadre, la première partie de notre travail, a été dédiée à l'histoire de la S&ST depuis son début, qui est mal connu chez les gens malgré son importance, pour connaître, par la suite, les principaux référentiels S&ST passant par un résumé de la réglementation national et international.

Ces dernières années il y a eu une norme qui a marqué le domaine de la S&ST, c'est la norme OHSAS 18001 qui a été suivie et normalisée selon le standard de l'ISO sous forme de la norme ISO 45001.

Pour cela notre deuxième partie du travail a été consacrée à Une étude détaillée de la norme iso 45001 : 2018 après un bref historique et définitions de la normalisation et ses organismes, et cela nous a permis de faire une étude comparative entre le référentiel OHSAS 18001 :2007 et la norme ISO 45001 :2018.

Ce travail de fin d'étude a été une vraie opportunité pour nous, il nous a permis de : approfondir nos connaissances en matière de la norme ISO 45001 : 2018 et de savoir que cette norme est une qui peut être utilisée comme un référentiel par excellence dans le domaine de la S&ST, elle nous a permis aussi d'évaluer nos compétences acquises dans les séances du cours parmi nos trois semestres du master

Références

Norme Références

- NF ISO 45001 (mars 2018). Système de management et la santé et de la sécurité au travail. Exigence et lignes directrices pour leur utilisation.
 - intégralité de la norme utilisée pour une partie du mémoire
- Norme BS OHSAS 18001 (version 2007). Système de management de la santé et de la sécurité au travail. Exigences.
 - Intégralité de la norme utilisée lors d l'analyse des différences.
- ISO 45001 santé et sécurité au travail. Document fourni par organisation internationale de normalisation (ISO).

Web-références :

L'Organisation Internationale de Normalisation. (2018). Généralités sur l'ISO. Repéré à <http://www.iso.org/>. Vu le 20/06/2020

American Society of Safety professionals. (2019). Article sur ISO 45001. Repéré à https://www.asse.org/assets/1/7/IOSH_Article_for_ISO_45001.pdf. Vu le 12/08/2020.

Prestation Qualité Bourgoin. (2020). Nouveautés sur la norme ISO 45001. Repéré à <https://www.pqb.fr/page-nouveautes-sur-la-norme-iso-45001-2018-systemes-de-management-de-la-sante-et-de-la-securite-au-travail.php/>. Vu le 12/08/2020

Organisation Internationale du travail. (2009). Texte juridique en SST en Algérie. Repéré à <https://www.ilo.org/legacy/french/protection/safework/cis/legosh/dza/>. Vu le 25/07/2020.

Organisation International du travail. (2017). Les conventions internationaux de la SST. Repéré à <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--fr/>. Vu le 25/07/2020

L'Organisme de prévention des risques professionnels dans les activités du Bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique. (2018). Réglementations Hygiène et sécurité en Algérie. Repéré à <http://www.oprebatph.org.dz/index.php/fr/>. Vu le 25/07/2020

Qualix information Company. (2019). Les fondamentaux de l'ISO 45001. Repéré à www.qualix.fr/. Vu le 17/08/2020

British Standards Institution. (2019). C'est quoi un ISO 45001. Repéré à <https://www.bsigroup.com/en-ID/occupational-health-and-safety-iso-45001/>. Vu le 16/08/2020.

Organisation international de travail. (2017). Journée mondiale de la santé et la sécurité en Afrique. Repéré à https://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS_552333/lang--fr/. Vu le 12/07/2020

Fazine, Z. (2019). Accidents de travail : les chiffres de CNAS. Repéré à <https://www.interlignes.com/accidents-de-travail-les-chiffres-de-la-cnas/>. Vu le 12 /07/2020

Webinar norme ISO 45001. (2016). Présentation détaillées ISO 45001. Repéré à https://www.youtube.com/watch?v=crfyz_4MSIs/. Vu le 16/08/2020

International Labor Organisation. (2020). Occupational Safety and Health. Repéré à <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidis/>., Vu le 10/08/2020

Note de fin de documents :

¹D'après Autissier D. et Simonin B. (2009),

²<https://www.prc.cnrs.fr/spip.php?article171#:~:text=L'%C5%93uvre%20de%20Bernardino%20Ramazzini&text=De%20Morbis%20Artificum%20Diatriba%2C%20%C3%A9crit,syst%C3%A9mati que%20de%20pathologie%20du%20travail>

³<http://www.intefpsstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/7%20Evolution%20risques%20professionnels%20reperes%20historiques.pdf>

⁴ <https://aist89.fr/histoire-et-evolution-de-la-sante-au-travail-aist-89.html#:~:text=1893%20%3A,contre%20les%20accidents%20du%20travail.>

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000875869/2019-05-22/>

⁶ <https://www.sstrn.fr/actualites/nouvelle-brochure-inrs-sur-formation-a-securite#:~:text=Depuis%20la%20loi%20n%C2%B0,les%20risques%20sp%C3%A9cifiques%20%C3%A0%20leur>

⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000319736/>

⁸ <http://www.espaces-naturels.info/medecine-travail-reformee>

⁹ http://umvf.omsk-osma.ru/medecine-travail/www.uvmt.org/Multimedia/PST_2005-2009.pdf

¹⁰ <https://www.preventica.com/dossier-sante-travail-plan-pst-2.php>

¹¹ <https://www.elwatan.com/archives/contributions-archives/evolution-de-la-securite-et-la-sante-au-travail-en-algerie-3-29-12-2017>

¹² <https://www.tobaccocontrol.org/files/live/Algeria/Algeria%20-%20Prevention%20and%20control%20of%20non-communicable%20diseases%20-%20national.pdf>.

¹³ <https://www.mtess.gov.dz/fr/loi-n-88-07-du-26-janvier-1988-relative-a-lhygiene-a-la-securite-et-a-la-medecine-du-travail/#:~:text=1er.,l'ex%C3%A9cution%20des%20mesures%20prescrites.>

¹⁴ <https://www.elwatan.com/edition/contributions/evolution-de-la-securite-et-la-sante-au-travail-en-algerie-29-12-2017>

¹⁵https://www.smt.dz/media/file/145/arrete_interministeriel_du_16_octobre_2001_5dfb4a77481d63.52832736.pdf

¹⁶http://www.grtg.dz/Media/upload/Arret%C3%A9%20du%2014_06_2011%20p%C3%A9rim%C3%A8tre%20de%20protection.pdf

¹⁷<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=737&definition=Turn-over>

¹⁸<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006742977/1985-12-21/>

¹⁹Murray C., Lopez A.: Global Burden of Disease. WHO/Harvard School of Public Health, Genève 1996. LE Global Burden of Disease Project de l'OMS est accessible sur www3.who.int/whosis/menu.cfm?path=whosis,burden&language=English

²⁰ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm>

²¹ <https://www.iso.org/fr/the-iso-story.html>

²² Document décrivant accord ou convention bilatérale ou multilatérale entre ses parties

²³http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_617810/lang--fr/index.htm