

Université M'Hamed BOUGARA de Boumerdes

Faculté des sciences de l'ingénieur

Département de génie des procédés industriels



***Mémoire De Fin D'étude En Vue De
L'obtention Du Diplôme Master
Option : hygiène et sécurité industrielle***

***Contribution à la mise en place d'un système de
management de la santé et de la sécurité ou travail selon
la norme ISO 45001V 2018 au sein de NAFTAL –AVM***

Présenté par :

Benchikh Abdelouahid

Sous la direction de :

M^{me} : KEBOUCH

Année 2018- 2019

SOMMAIRE

TABLE DES FIGURES

TABLE DES TABLEAUX

LISTE DES ABREVIATIONS

Résume	1
Introduction.....	2

Chapitre 1 : présentation de l'entreprise

1.1 Historique	4
1.2 Présentation de NAFTAL Branche Carburants	4
1.3 L'activité Carburants:	5
1.4 L'organisation de NAFTAL branche carburant	5

Chapitre 2 : évolution des normes SST internationale

2.1 -Évolution des systèmes de management.....	7
2.2 -L'intégration des systèmes de management: un aperçu.....	9
2.3 - LE MANAGEMENT DE LA SST COMME REPOSE AUX ENJEUX RELATIF.....	14
2.4 -APERCU SUR LES REFERENTIELS DE MANAGEMENT DE LA S&ST ET SUR LA NOUVELLE NORME ISO 45001.....	16

Chapitre 3- la norme ISO 45001 version 2018.

3.1	Domaine d'application.....	21
3.2	Références normatives.....	22
3.3	Termes et définitions.....	22
3.4	Contexte de l'organisme.....	22
3.5	Leadership et participation des travailleurs.....	23
3.6	Planification.....	27
3.7	Support.....	32
3.8	Réalisation des activités opérationnelles.....	36
3.9	Évaluation des performances.....	39
3.10	Amélioration.....	42

CHAPITRE 4 – MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA S&ST SELON L'ISO 45001 V 2018 AU SEIN DE LA NAFTAL.

4.1	Démarche de mise en place d'un système de management de la S&ST selon l'ISO 45001.....	45
4.2	DIAGNOSTIC PAR rapport AUX EXIGENCES DU PROJET DE LA NORME ISO/DIS 45001.....	46
4.3	ETUDE DU CONTEXTE.....	58

CONCLUSION71

BIBLIOGRAPHIE72

Liste des Figures

Figure 1 - Organigramme simplifié	6
Figure 2- l'évolution de SST.....	7
Figure 3 - Références de la norme ISO 45001.....	18
Figure 4 - Modèle de système de management de la S&ST pour la norme internationale ISO 45001 :2018	19
Figure 5 - Evolution de la nouvelle norme ISO 45001.....	20
Figure 6 chapitre de l'ISO /DIS 45001 V 2018.....	21
Figure 7 - Types d'enjeux internes	59

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 – évolution des systèmes de management	8
Tableau 2 – intégrations des systèmes de management.....	9
Tableau 3 _ Extraits du plan d'actions préliminaire.....	46
Tableau 4 - Extrait des enjeux internes de la NAFTAL.....	60
Tableau 5- Extrait des enjeux externes.....	66

LISTE DES ABREVIATIONS

- ✓ **RSE** : Responsabilité Sociétale des Entreprises.
- ✓ **RSO** : Responsabilité Sociétale des Organisations.
- ✓ **ISST** : Institut de la santé et sécurité au travail.
- ✓ **CSST** : Comité santé et sécurité au travail.
- ✓ **CNAM** : Caisse Nationale d'Assurance Maladie.
- ✓ **CNSS** : Caisse Nationale de Sécurité Sociale.
- ✓ **ATMP** : Accidents de travail et maladies professionnelles.
- ✓ **PI** : Partie intéressée.
- ✓ **SM** : Système de management.
- ✓ **S&ST** : Santé et sécurité au travail.
- ✓ **SM de la S&ST** : Système de management de la santé et sécurité au travail.
- ✓ **IF** : Indice de fréquence
- ✓ **TMS** : Troubles musculo-squelettiques.

RESUME

Dans leur recherche de l'acquisition d'un avantage concurrentiel durable, les entreprises s'intéressent de plus en plus à la mise en place de systèmes de management Permettant de mieux maîtriser leur chaîne de valeur.

Les systèmes de management de la santé et de la sécurité occupent une place importante dans Ce cadre vu qu'ils permettent de répondre à différents enjeux pour les entreprises, notamment ceux qui se rattachent au capital humain.

La branche carburant de NAFTAL Algérie a choisi d'agir efficacement pour faire face aux Enjeux qui se posent et ceci à travers le lancement d'un projet d'ordre stratégique qui s'intitule : « Mise en place d'un système de management intégré Qualité-Sécurité-Environnement ».

Ce projet de fin d'étude s'insère au niveau de la première phase de la mise en place de la Composante S&ST de ce système.

Le travail qu'on a effectué dans le cadre de mon PFE consiste à préparer à la mise en place du SM de la S&ST à travers la réponse à certaines exigences du projet de la norme internationale ISO/DIS 45001 version 2018.

INTRODUCTION

Au niveau du système économique mondialisé où les entreprises exercent leurs activités avec des concurrents de plusieurs calibres et de différents pouvoirs concurrentiels, ces dernières trouvent souvent du mal à se positionner et à acquérir un avantage concurrentiel durable.

Pour Faire face à cette problématique, plusieurs entreprises ont opté pour une approche stratégique et tactique qui se base sur l'innovation et sur l'amélioration continue. En effet, ces entreprises ont pris conscience de l'importance du management de la flexibilité, du management par approche système et des autres nouvelles approches de management permettant d'assurer le développement continue de l'entreprise et l'amélioration de ses performances.

C'est à partir de ces besoins que des notions phares sont apparues dont on cite principalement la notion du développement durable. le développement durable intègre la composante économique, la composante écologique et la composante sociale. cette dernière englobe entre autres la santé et la sécurité du travail des employés qui constituent un capital très important au sein de toute entreprise :

Le capital humain. cette ressource interne constitue, selon différents experts dans le domaine du management des organisations, une ressource permettant de développer un avantage concurrentiel durable.

Il devient donc intéressant de préserver la santé et la sécurité des travailleurs et de veiller à leur bien-être en addition à ces enjeux relatifs au développement d'un avantage concurrentiel, plusieurs autres enjeux se rapportent au management de la santé et de la sécurité des travailleurs, comme la réduction des coûts (directs et indirects), l'amélioration de l'image de l'entreprise, etc. pour réussir avec efficacité et efficience la mission de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, des systèmes de management doivent être mis en place au sein de l'organisme 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 qui va prochainement apparaître, à savoir l'ISO 45001 :2018.

C'est dans ce cadre que s'intègre mon projet de fin d'études réalisé au sein de la branche carburante de NAFTAL Algérie. Il s'est déroulé sur une période de 3 mois.

Le projet qui m'a été confié s'intitule « Etude préalable à la mise en place d'un système de Management de la santé et de la sécurité au travail selon le projet de la norme internationale ISO/DIS 45001 :2018 au sein de la branche carburant de NAFTAL Algérie ». en réalité, il s'agit d'entamer la démarche de mise en place du système de management de la santé et de la sécurité au travail au sein de l'entreprise. il est à noter également que le projet de mise en place de ce système fera Partie dans une autre phase d'un projet plus large qui est celle de la mise en place d'un système Intégré Qualité-Sécurité et Environnement selon les normes internationales ISO 9001 :2015, ISO 14001 :2015 et ISO 45001 :2018 dans le but d'une certification. ce rapport exprime la démarche que j'ai adoptée ainsi que les travaux que j'ai effectués durant trois mois dans le cadre de mon projet de fin d'études. il est structuré en quatre chapitres :

Le premier chapitre est consacré à la présentation de l'entreprise de NAFTAL Algérie, de son organisation et de ses activités principales.

Le deuxième chapitre est destiné à l'exposition des évolutions des normes des systèmes de management internationale.

Le troisième chapitre concerne le contenu de la norme ISO45001 version 2018.

Le quatrième chapitre est destiné à la définition de la problématique de la mise en place du SM De la S&ST au sein de la NAFTAL et à l'exposition des principaux éléments relatifs et s'intéresse à la présentation de la démarche proposée.

Chapitre 1 : présentation de l'entreprise

Dans ce premier chapitre nous allons présenter l'entreprise qui a commandé le projet d' « Etude préalable à la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail selon le projet de la norme internationale ISO/DIS 45001 :2018 au sein de NAFTAL

Après séparation des activités raffinage et distribution en août 1987, l'ERDP « Entreprise nationale de raffinage et de distribution de produits pétroliers» entreprise socialiste à caractère économique donne le jour à une société par action chargée de la commercialisation et la distribution des produits pétroliers et dérivés sous la dénomination de NAFTAL.

En prévoyance de l'implantation de la concurrence étrangère, NAFTAL SPA a mis en place une nouvelle organisation par la création de nouvelles branches et de deux directions.

Dans ce premier chapitre nous allons présenter une de ses branches qui fait objet de notre étude.

1.1 Historique :

Issue de SONATRACH en avril 1980, l'entreprise nationale de raffinage et de distribution des Produits Pétroliers "ERDP" est renommée NAFTAL en février 1983. depuis août 1987, NAFTAL est chargée uniquement de la commercialisation et de la distribution des produits pétroliers et dérivés sur le marché national. En avril 1998, il y a eu un changement de statut pour devenir une Société par actions (Spa), filiale à 100% du Groupe SONATRACH, avec un capital social de 15.650.000.000 DA (209 millions USD).

1.2 Présentation de NAFTAL Branche Carburants (14) :

NAFTAL est une société par actions, filiale de SONATRACH, ayant pour missions la commercialisation et la distribution des produits pétroliers. La branche carburant est l'une des trois branches de NAFTAL. Elle est chargée des activités d'approvisionnement, de stockage et de livraison des carburants Aviation (Jet-A1 et METHMIX), marine (Gas-oil et fuel-oils) et terre (Essence Super, normal et sans plomb, Gasoil, A72, White spirit) ainsi que les lubrifiants et graisses aviation et marine.

1.3 L'activité Carburants :

L'activité carburants comprend l'approvisionnement, le stockage, le ravitaillement des carburants terre, aviation et marine, ainsi que la commercialisation des produits : Carburants (terre, aviation et marine), gaz de pétrole liquéfiés et d'autres produits tel que les lubrifiants, les bitumes, les pneumatiques, etc. L'activité carburants est certifiée ISO 9001 Version 2008, OHSAS 18001 et ISO 14001 version 2004.

1.4 L'organisation de NAFTAL branche carburant :

NAFTAL Branche carburants s'est structurée autour de directions et groupes

Le groupe CQP & M se compose à son tour de trois départements interdépendants :

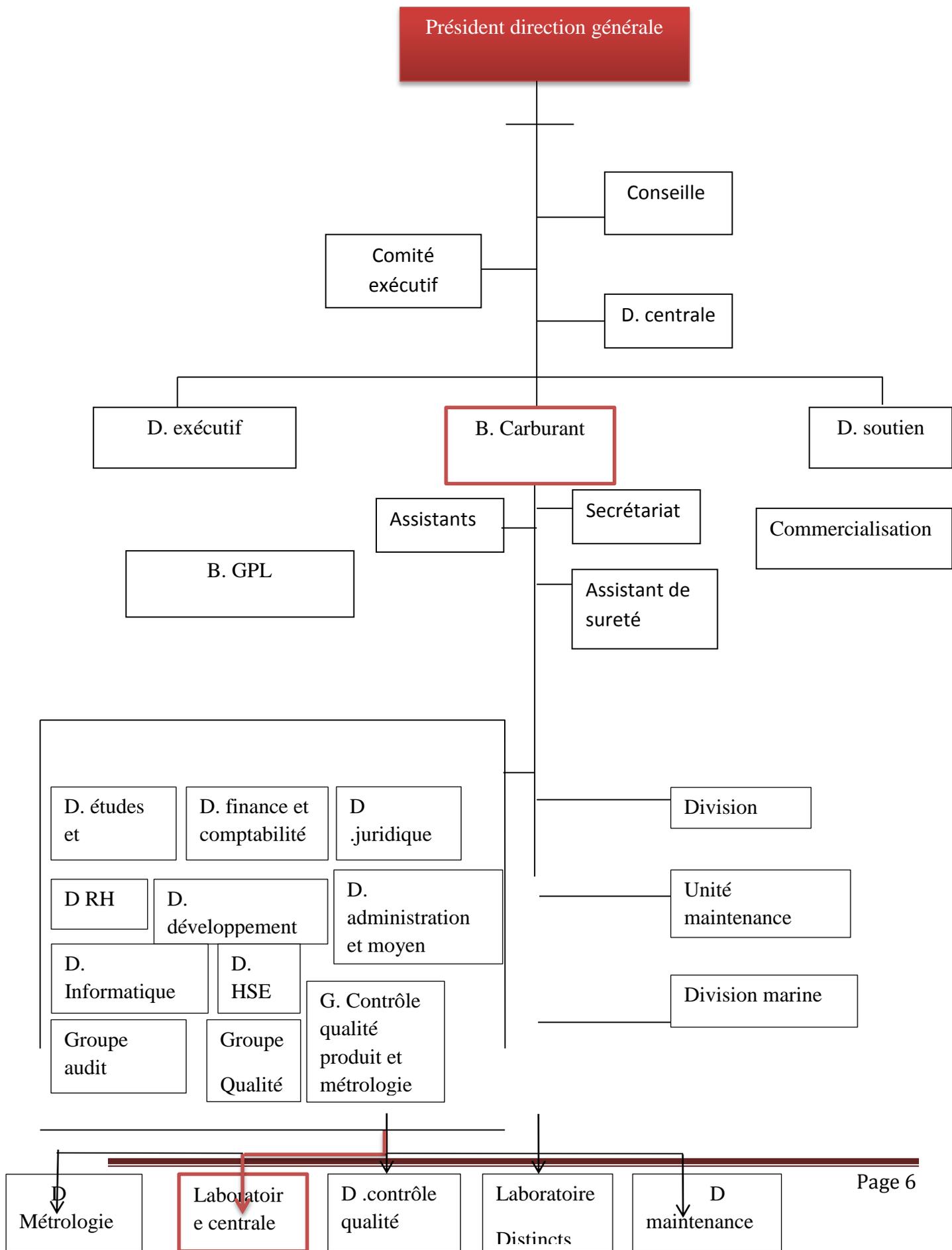
Maintenance, métrologie et contrôle qualité, Celui-ci représente les actions prises par les laboratoires districts du territoire y compris le laboratoire central en vue de s'assurer de la conformité des produits, et de la fiabilité des résultats, conformément à des méthodes et normes applicables.

Cette organisation est définie dans l'organigramme suivant :

Organigramme de l'organisme.

Source : inspiré du manuel SMI Branche carburants.

Figure 1 Organigramme de l'organisme.



Chapitre 2 : Évolution des normes Santé et Sécurité au Travail

Dans ce chapitre, nous allons exposer les principales étapes de l'évolution de norme du système de management de la S&ST. En 2018, une nouvelle norme ISO verra le jour: ISO 45001. Cette norme constitue l'aboutissement des évolutions parallèles de trois grands courants:

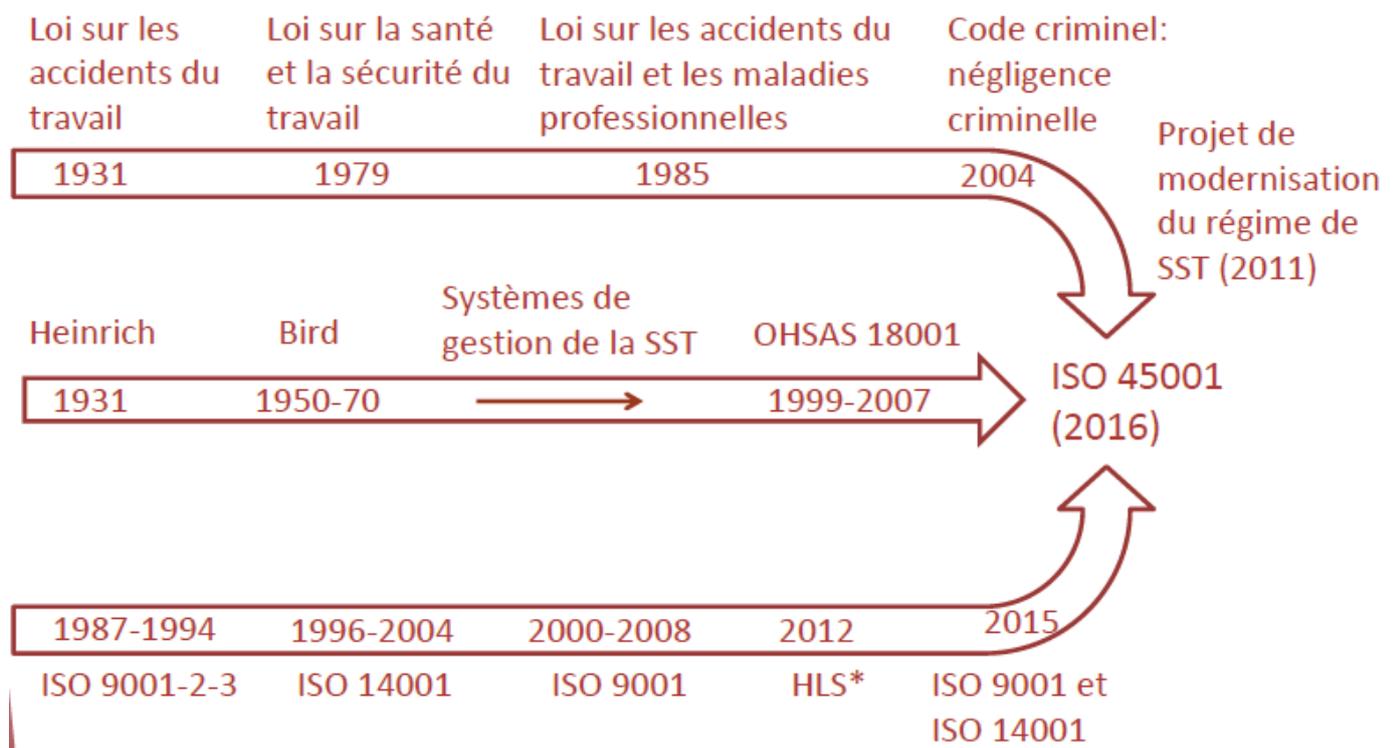
- Le courant des approches législatives ;
- Le courant des approches conceptuelles en SST ;
- Le courant des systèmes de management ISO ;

Le contenu de la norme est connu dans ses grandes lignes ; la structure de haut niveau (« HLS ») favorisera la gestion Intégrée Qualité, Environnement, Santé et sécurité.

2.1 Évolution des systèmes de management

Le schéma ci-dessous présente l'évolution du concept SST :

Figure 2 l'évolution de SST.



Le tableau ci-dessous présente les périodes des évolutions des systèmes de management

Tableau 1 évolution des systèmes de management

Période	Jalons	Commentaires/Précisions
1987-1994	ISO 9001-2-3	Assurance de la qualité: confiance par la conformité aux exigences pour la qualité
1996-2004	ISO 14001	Management environnemental (globalisation de la vision)
2000-2008	ISO 9001	Management de la qualité et introduction de l'approche processus (approche systémique). Forte influence du modèle japonais
1999-2007	OHSAS 18001	Management de la SST calqué sur la structure d'ISO 14001: intégration facile ES
2012	HLS	Structure de haut niveau commune à toutes les normes de management à venir (7 normes et projets sont conformes)
2015	ISO 9001 et ISO 14001	Structure commune; intégration plus forte à la gestion stratégique de l'organisme; approche processus renforcée avec analyses de risque appliquées aux processus
2016	ISO 45001	Norme ISO en SST conforme aux approches des nouvelles versions de 9001 et 14001; vision d'intégration des trois volets (Q, E et SST) au système de gestion stratégique de l'organisme

-En 2012 – il y a eu une Structure de haut niveau (HLS) commune pour toutes les normes de management ISO :

- 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

En 2015, la révision des normes en qualité et en environnement a respecté la *HLS*

- ISO 9001:2015, Systèmes de management de la qualité Exigences
- ISO 14001:2015, Systèmes de management environnemental Exigences et lignes directrices pour son utilisation

En 2018, la nouvelle norme ISO 45001 sera conforme à la *HLS*

- ISO 45001:2018, Systèmes de management de la santé et de la Sécurité au travail — Exigences avec directives d'utilisation

2.2-L'intégration des systèmes de management: un aperçu

Tableau 2 intégrations des systèmes de managements

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO/DIS 45001
1 Domaine d'application	1 Domaine d'application	1 Domaine d'application
2 Références normatives	2 Références normatives	2 Références normatives
3 Termes et définitions	3 Termes et définitions	3 Termes et définitions
4 Contexte de l'organisation	4 Contexte de l'organisation	4 Contexte de l'organisation
4.1 Compréhension de l'organisation et de son contexte	4.1 Compréhension de l'organisation et de son contexte	4.1 Compréhension de l'organisation et de son contexte
4.2 Compréhension des besoins et des attentes des parties intéressées	4.2 Compréhension des besoins et des attentes des parties intéressées	4.2 Compréhension des besoins et attentes des travailleurs et autres parties intéressées
4.3 Détermination du domaine d'application du système de management de la qualité	4.3 Détermination du domaine d'application du système de management environnemental	4.3 Détermination du domaine d'application du système de management de la S&ST
4.4 Système de management de la qualité	4.4 Système de management environnemental	4.4 Système de management de S&ST
5 Leadership	5 Leadership	5 Leadership et participation/coopération des travailleurs
5.1 Leadership et engagement	5.1 Leadership et engagement	5.1 Leadership et engagement
5.1.1 Généralités		

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO/DIS 45001
5.1.2 Orientation client		
5.2 Politique	5.2 Politique environnementale	5.2 Politique de S&ST
5.2.1 Établissement de la politique qualité		
5.2.2 Communication de la politique qualité		
5.3 Rôles, responsabilités et autorités au sein de l'organisme	5.3 Rôles, responsabilités et autorités au sein de l'organisme	5.3 Rôles, responsabilités, obligations et autorités au sein de l'organisme
		5.4 Participation/coopération et consultation
6 Planification	6 Planification	6 Planification
6.1 Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités	6.1 Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités	6.1 Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités
	6.1.1 Généralités	6.1.1 Généralités
	6.1.2 Aspects environnementaux	6.1.2 Identification des dangers et évaluation des risques professionnels
	6.1.3 Obligations de conformité	6.1.3 Détermination des exigences légales et autres exigences applicables

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO/DIS 45001
	6.1.4 Planification d'actions	6.1.4 Planification pour la mise en oeuvre d'actions
6.2 Objectifs qualité et planification des actions pour les atteindre	6.2 Objectifs environnementaux et planification des actions pour les atteindre	6.2 Objectifs de S&ST et planification des actions pour les atteindre
	6.2.1 Objectifs environnementaux	6.2.1 Objectifs de S&ST
	6.2.2 Planification des actions pour atteindre les objectifs environnementaux	6.2.2 Planification pour l'atteinte des objectifs de S&ST
7 Support	7 Support	7 Support
7.1 Ressources	7.1 Ressources	7.1 Ressources
7.1.1 Généralités		
7.1.2 Ressources humaines		
7.1.3 Infrastructure		
7.1.4 Environnement pour la mise en oeuvre des processus		
7.1.5 Ressources pour la surveillance et la mesure		

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO/DIS 45001
7.1.6 Connaissances organisationnelles		
7.2 Compétences	7.2 Compétences	7.2 Compétences
7.3 Sensibilisation	7.3 Sensibilisation	7.3 Sensibilisation
7.4 Communication	7.4 Communication	7.4 Communication
	7.4.1 Généralités	
	7.4.2 Communication interne	
	7.4.3 Communication externe	
7.5 Informations documentées	7.5 Informations documentées	7.5 Informations documentées
7.5.1 Généralités	7.5.1 Généralités	7.5.1 Généralités
7.5.2 Création et mise à jour des informations documentées	7.5.2 Création et mise à jour des informations documentées	7.5.2 Création et mise à jour des informations documentées
7.5.3 Maîtrise des informations documentées	7.5.3 Maîtrise des informations documentées	7.5.3 Maîtrise des informations documentées

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO/DIS 45001
8 Réalisation des activités opérationnelles	8 Réalisation des activités opérationnelles	8 Réalisation des activités opérationnelles
8.1 Planification et maîtrise opérationnelles	8.1 Planification et maîtrise opérationnelles	8.1 Planification et maîtrise opérationnelles
8.2 Exigences relatives aux produits et services		8.2 Pilotage du changement
8.2.1 Communication avec les clients		
8.2.2 Détermination des exigences relatives aux produits et services		
8.2.3 Revue des exigences relatives aux produits et services		
8.2.4 Modifications des exigences relatives aux produits et services		
8.3 Conception et développement de produits et services		8.3 Externalisation
8.3.1 Généralités		
8.3.2 Planification de la conception et du développement		
8.3.3 Éléments d'entrée de la conception et du développement		

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO/DIS 45001
8.3.4 Maîtrise de la conception et du développement		
8.3.5 Éléments de sortie de la conception et du développement		
8.3.6 Modifications de la conception et du développement		
8.4 Maîtrise des processus, produits et services fournis par des prestataires externes		8.4 Acquisition de biens et services
8.4.1 Généralités		
8.4.2 Type et étendue de la maîtrise		
8.4.3 Informations à l'attention des prestataires externes		
8.5 Production et prestation de service		8.5 Sous-traitants
8.5.1 Maîtrise de la production et de la prestation de service		
8.5.2 Identification et traçabilité		
8.5.3 Propriété des clients ou des prestataires externes		

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO/DIS 45001
8.5.4 Préservation		
8.5.5 Activités après livraison		
8.5.6 Maîtrise des modifications		
8.6 Libération des produits et services	8.2 Préparation et réponse aux situations d'urgence	8.6 Préparation et réponse aux situations d'urgence
8.7 Maîtrise des éléments de sortie non conformes		
9 Évaluation des performances	9 Évaluation des performances	9 Évaluation des performances
9.1 Suivi, mesure, analyse et évaluation	9.1 Surveillance, mesure, analyse et évaluation	9.1 Surveillance, mesure, analyse et évaluation
9.1.1 Généralités	9.1.1 Généralités	9.1.1 Généralités
9.1.2 Satisfaction du client	9.1.2 Évaluation de la conformité	9.1.2 Évaluation de la conformité aux exigences légales et autres exigences
9.1.3 Analyse et évaluation		
9.2 Audit interne	9.2 Audit interne	9.2 Audit interne

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO/DIS 45001
	9.2.1 Généralités	9.2.1 Objectifs d'audit interne
	9.2.2 Programme d'audit interne	9.2.2 Processus d'audit interne
9.3 Revue de direction	9.3 Revue de direction	9.3 Revue de direction
9.3.1 Généralités		
9.3.2 Éléments d'entrée de la revue de direction		
9.3.3 Éléments de sortie de la revue de direction		
10 Amélioration	10 Amélioration	10 Amélioration
10.1 Généralités	10.1 Généralités	
10.2 Non-conformité et action corrective	10.2 Non-conformité et actions correctives	10.1 Événement indésirable, non-conformité et actions correctives
10.3 Amélioration continue	10.3 Amélioration continue	10.2 Amélioration continue
		10.2.1 Objectifs d'amélioration continue
		10.2.2 Processus d'amélioration continue

Tableau 2 intégrations des systèmes de managements

2.3 LE MANAGEMENT DE LA SST COMME REPONSE AUX ENJEUX RELATIF

2.3.1 Enjeux relatifs

Pour faire face aux différents enjeux présents dans plusieurs compagnies ont choisi de mettre en place des systèmes de management qui peuvent contribuer à créer du développement durable. Le développement durable a été défini comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».

Ce concept est basé essentiellement sur une approche systémique qui regroupe trois volets qui sont : le volet économique, le volet environnemental et le volet social.

Le système de management de la SST fait partie du volet social du développement durable Qui cherche entre autres à la satisfaire aux besoins en santé et à préserver la sécurité des Travailleurs qui constituent un capital fondamental pour toute entreprise pétrolière, à savoir le Capital humain. Nous pouvons donc conclure que les SM de la SST permettent aux Compagnies de participer à répondre aux enjeux de leur secteur et notamment à ceux relatifs à la S&ST de leurs travailleurs. ceci peut sans aucun doute expliquer l'intérêt porté par les compagnies opérant, à la mise en place des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail en vue de les certifier.

2.3.2 Définition du management de la SST

Le projet de la norme ISO/DIS 45001 :201_ définit le SM de la SST comme : « *Système de Management ou partie d'un système de management utilisé pour mettre en œuvre la politique SST.*

Extrait du rapport de la commission mondiale pour l'environnement de Mme BRUNDTLAN
notre avenir à tous, Commission Brundtland

Note1 : Les résultats escomptés du SM de la S&ST sont d'éviter les traumatismes et pathologies aux travailleurs et de fournir un ou des lieux de travail sûrs et sains».

A partir de cette définition nous pouvons constater qu'il s'agit d'un système qui permettrait de décliner les objectifs globaux SST, fixés dans la politique SST, au niveau des différents

Processus de l'entreprise. Cette définition est très proche de celle présentée dans la norme OHSAS 18001 :2007. Ce qui différencie ce projet de norme c'est la considération d'un système de management de la SST en cohérence avec la finalité de l'organisme ainsi qu'à son contexte interne et externe. Cette cohérence est assurée également par l'élargissement du champ d'application de la maîtrise des risques qui a passé du seul « management des risques SST » aux « management des risques professionnels » et « management des risques et opportunités pour la S&ST ».

En effet, mettre en place un système de management de la S&ST cohérent (avec la finalité, la mission et la vision de l'entreprise), adapté (à son contexte interne et externe), répondant aux exigences de l'ISO/DIS 45001 :2018, efficace et efficient permettrait d'assurer un bon management de la S&ST au sein d'une organisation quelconque.

2.3.3 Besoins et bénéfices de la mise en place d'un système de management de la S&ST

La mise en place d'un système de management de la SST et éventuellement le d'être selon une norme de référence présenterait un facteur clés de succès pour un bon management de la S&ST pour toute compagnie. Nous présentons donc les principaux besoins et certains des bénéfices de l'établissement et de la mise en œuvre de ce type de systèmes.

2.3.4-Besoins relatifs à la mise en place d'un système de management de la S&ST

Parmi les besoins qui poussent les entreprises opérant dans le secteur pétrolier à mettre en place Un système de management de la SST nous citons les points suivants :

- Démontrer l'engagement et la volonté de la direction à mettre en place un système de mangement de la S&ST (qui pourrait être intégré dans un SMI-QSE ou bien dans un autre système de management global de l'organisme).
- Bien définir les responsabilités et les autorités en termes de la santé et de la sécurité au travail au sein de la compagnie pétrolière.
- La cohérence et la pertinence de la politique SST est notamment assurée à travers les exigences Définies dans les paragraphes 4.1 et 4.2 de la norme ISO 45001.
- Répondre aux exigences légales et autres exigences qui sont en constantes évolutions, applicables dans le domaine de la santé et la sécurité au travail pour le secteur pétrolier.

- Identifier les dangers et maîtriser les risques relatifs à la santé et la sécurité des travailleurs pour les activités de recherche, test, pompage, collecte, séparation, stockage et transfert de produits pétroliers.

2.3.5-Bénéfices attendus d'un système de management de la S&ST pour tous les compagnies

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

- Donner confiance aux clients et aux différentes parties intéressées.
- Assurer, d'une manière durable, une amélioration continue des performances en termes de SST (à travers les audits internes, surveillance et amélioration des processus, revue de la direction,...).
- Impliquer, valoriser et développer les compétences des travailleurs.
- Avoir un système de communication (interne et externe) efficace pour le système de management de la SST De tels systèmes permettraient également de mieux maîtriser les risques SST, d'établir des Objectifs S&ST pertinents et d'assurer une amélioration continue de ses performances SST.

2.4-APERCU SUR LES REFERENTIELS DE MANAGEMENT DE LA S&ST ET SUR LA NOUVELLE NORME ISO 45001

2.4.1-Les principaux référentiels de management de la santé et de la sécurité au Travail

Il existe plusieurs référentiels et normes qui traitent de la santé & de la sécurité au travail. On trouve notamment des référentiels internationaux, des référentiels nationaux ainsi que des référentiels internes aux entreprises.

Parmi les référentiels internationaux on cite le guide ILO-OSH 2001- *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* qui a été élaboré, en 2001, par l'Organisation Internationale du travail. Ce référentiel institutionnel vise essentiellement à assister les organismes à intégrer le principe d'amélioration continue en matière d'hygiène, santé et sécurité au travail.

Parmi les normes les plus connues on trouve la série OHSAS : 18000 rédigée par le British

Standard Institute. La norme BS OHSAS 18001 : 2007 a été adoptée par des organismes partout dans le monde et plusieurs d'entre eux ont été certifiés. La Chine a également établi le référentiel qui est dénommée GB/T 280001 :2001 qui peut être utilisé à des fins de certification.

Nous trouvons aussi le référentiel AS/NZ 4804 : 2001 (Australiens/New Zélande-*Occupational Health and Safety Systems- General guidelines on principales, systems and supporting techniques*).

Malgré l'existence de ces normes certaines multinationales pétrolières ont choisi de mettre en œuvre des systèmes de management correspondant à leurs propres caractéristiques

organisationnelles d'où l'existence de **référentiels internes d'entreprises**. Il s'agit de guides internes aux organismes voulant établir des exigences plus adaptées aux spécificités de leurs activités ainsi que de leur secteur d'activité. Parmi ces entreprises nous trouvons : British GAS, Shell, VIVO ENERGY, etc.

2.4.2-La nouvelle norme internationale ISO 45001 et ses apports

En effet, la prochaine ISO 45001 est fondée principalement sur deux référentiels qui ont été largement adoptés par les entreprises à une échelle internationale. Ces référentiels sont le guide de la British Standards OHSAS 18001 :2007 et le guide de l'Organisation Internationale du Travail ILO-OSH 2001

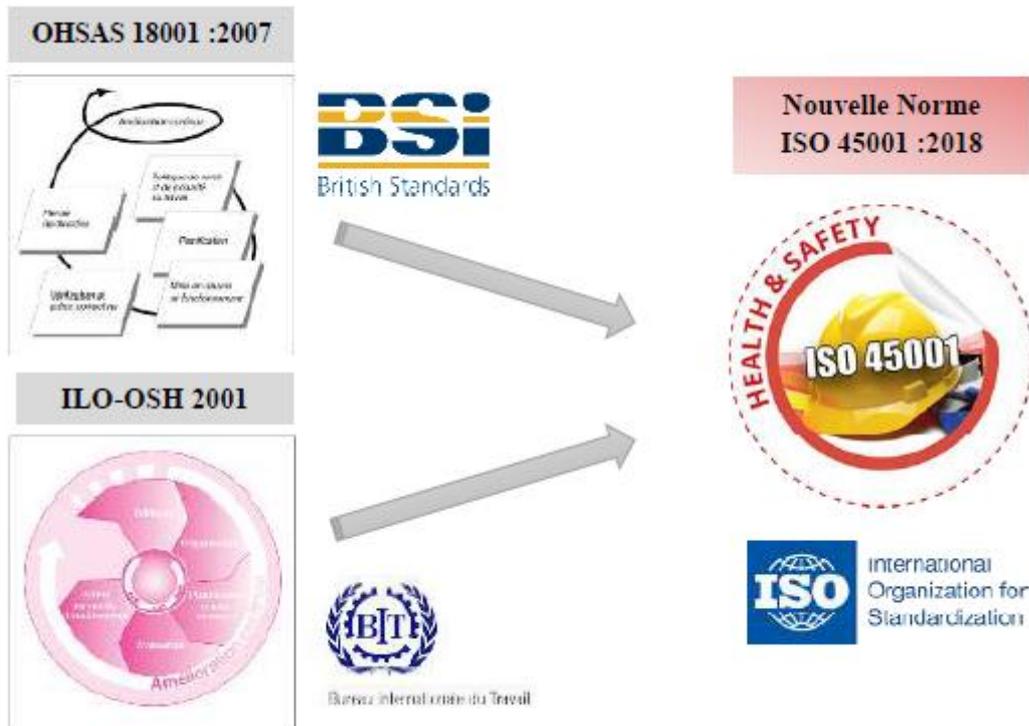


Figure 3 - Références de la norme ISO 45001

Certains experts et praticiens en la matière arrivent même à considérer la nouvelle norme ISO45001 comme une révision technique de l’OHSAS 18001 :2007.

L’ISO/DIS 45001 :2018 applique à son système de management, le principe d’amélioration continue basé sur la roue de Deming- PDCA⁹ (planifier, réaliser, vérifier et agir). Une autre approche est également adoptée par ce système qui est l’« Approche processus ». Une structure de niveau supérieur¹⁰ (HLS- High Level Structure) en dix articles¹¹ pour améliorer la cohérence entre toutes les normes ISO relatives aux systèmes de management.

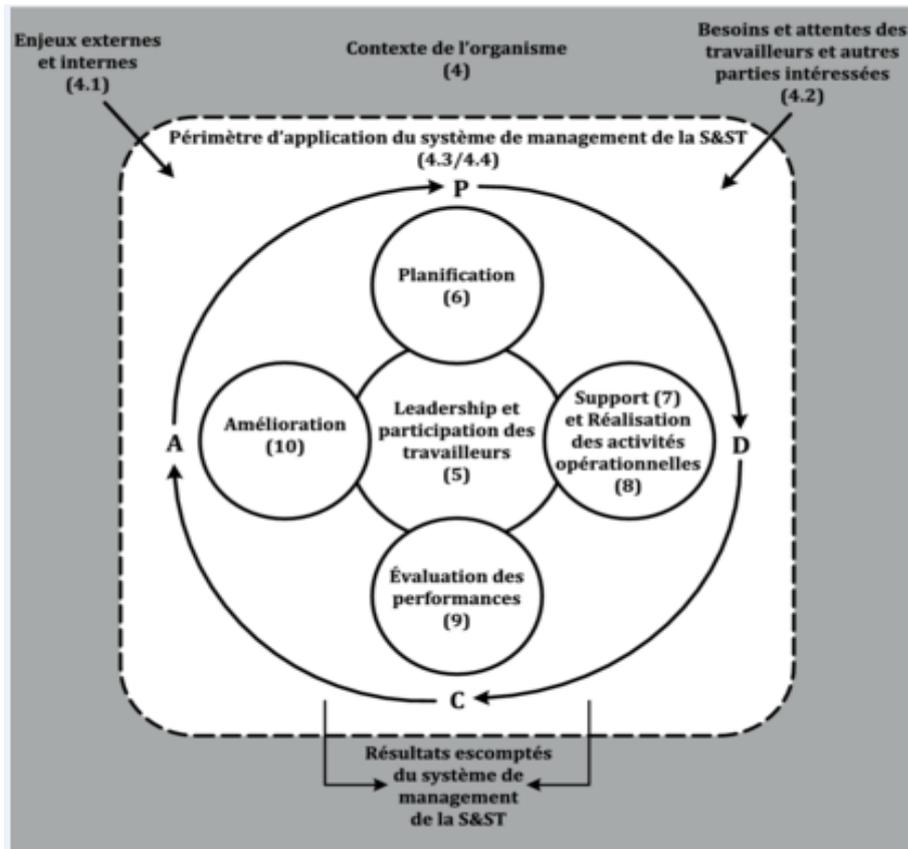


Figure 4 - Modèle de système de management de la S&ST pour la norme internationale ISO 45001 :2018

Cette organisation de présentation des exigences est déjà pratiquée dans différentes norme ISO comme par exemple, l'ISO 9001 :2015- *Systèmes de management de la qualité- Exigences* et l'ISO 14001 : 2015- *Systèmes de management environnemental- Exigences et lignes directrices*

Le cycle PDCA appliqué au système de management de la S&ST de l'ISO 45001 est présenté dans la figure 10.

La nouvelle structure HLS est décrite en l'annexe SL, appendice 2 des directives ISO/CEI, partie 1, supplément ISO consolidé en 2013.

Les dix chapitres (ou articles) de la norme ISO 45001 sont présentés dans le tableau 2 de ce rapport.

Source : Drift de la norme internationale ISO/DIS 45001 :2018.

Pour son utilisation. Ceci permettra par conséquent de faciliter considérablement l'intégration du système de management de la santé et de la sécurité au travail dans un système de Management intégré Qualité-Sécurité-Environnement. Parmi les principaux éléments que l'ISO45001 mettra en évidence nous citons :

- La confirmation que les livrables peuvent être des « produits » ou bien des « services »
- La prise en compte du contexte de l'organisme, tant interne qu'externe :
- La compréhension des besoins et des attentes ne se limite pas aux seuls travailleurs ; elle couvre désormais toutes les parties intéressées :
- L'identification et la maîtrise des risques et opportunités qui remplacent les actions préventives.

Il est à rappeler que la version finale de la norme internationale ISO 45001 n'est pas encore publiée. Un premier *Draft International Standard* (**DIS1**) a été publié en février 2016¹³. Un deuxième (**DIS2**) a été publié en mai 2017. Un *Final Draft International Standard* (**FDIS**) est prévu pour novembre 2017. L'aboutissement de ces travaux sera atteint avec la publication du document *International Standard* (**IS**) prévue en février 2018.

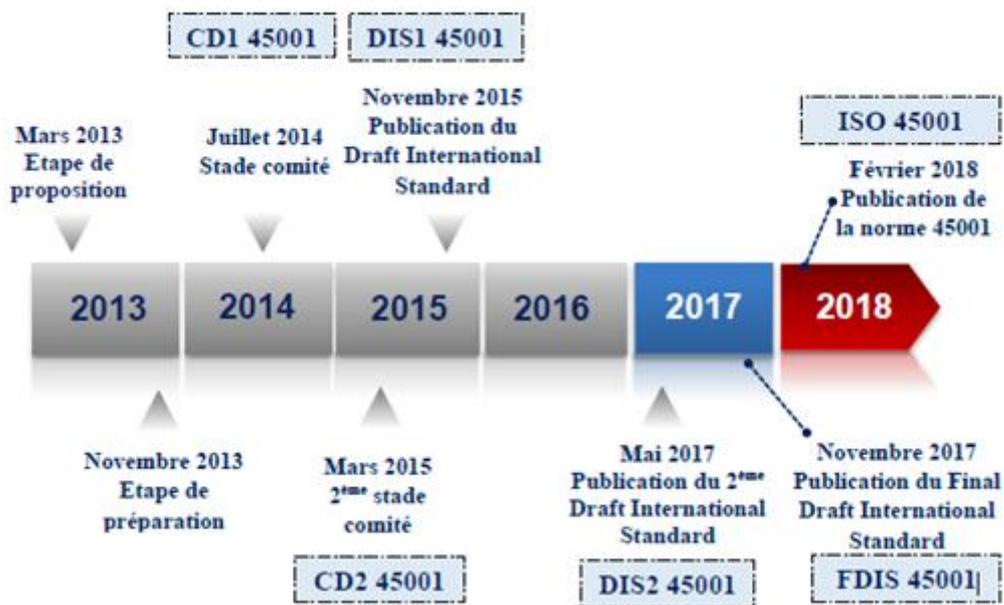


Figure 5 - Evolution de la nouvelle norme ISO 45001

¹³Nous avons utilisé ce Draft pour la réalisation de notre projet.

¹⁴L'évolution des travaux d'élaboration de l'ISO 45001 a été relevée du site officiel de l'ISO (www.iso.org) au 15 juillet 2017

Chapitre 3 : La norme ISO 45001 version 2018

Ce chapitre sera consacré aux paragraphes de la norme ISO 45001 V 2018.

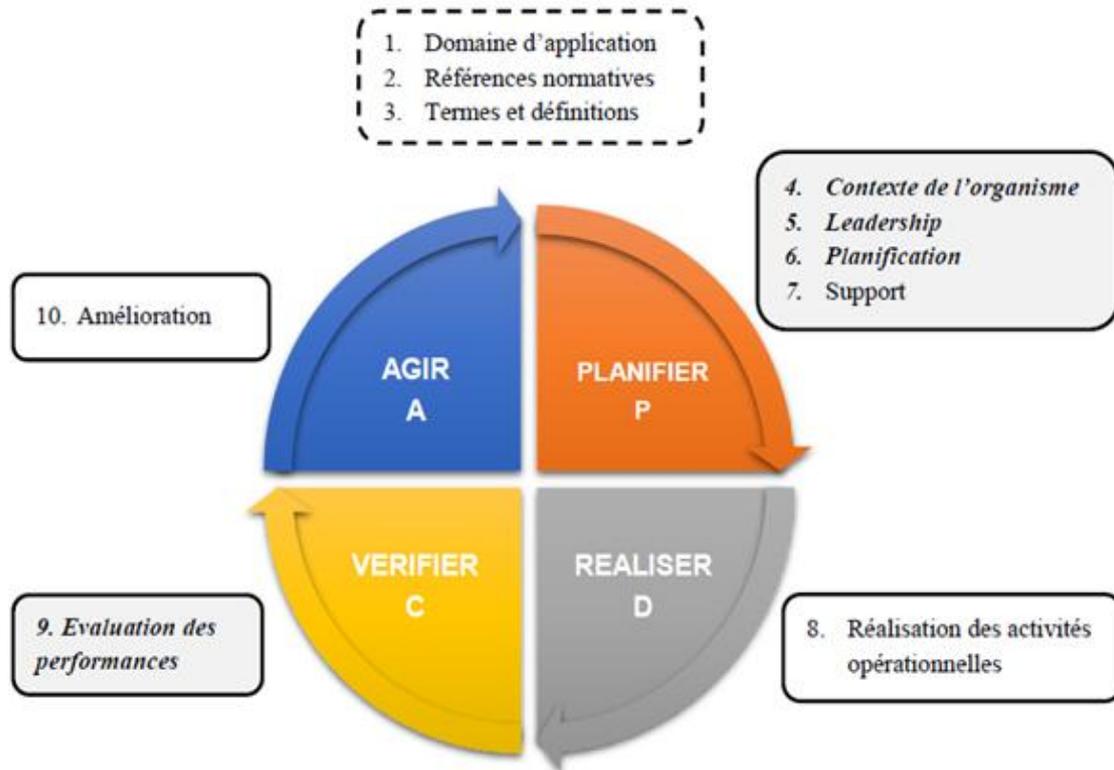


Figure 6 chapitre de l'ISO /DIS 45001 V 2018.

3.1 Domaine d'application.

Le présent document spécifie les exigences pour un système de management de la santé et de la sécurité au travail (S&ST), et fournit des lignes directrices pour son utilisation, afin de permettre aux organismes de procurer des lieux de travail sûrs et sains, par la prévention des traumatismes et pathologies liés au travail et par l'amélioration proactive de leur performance en S&ST.

La présente norme vise à aider un organisme à atteindre les résultats escomptés de son système de management de la S&ST. En accord avec la politique de S&ST de l'organisme, les résultats escomptés d'un système de management de la S&ST incluent:

- a) l'amélioration continue de la performance en S&ST;
- b) la satisfaction aux exigences légales et autres exigences;

- c) l'atteinte des objectifs de S&ST.

3.2 Références normatives

Le présent document ne contient aucune référence normative.

3.3. Termes et définitions

L'ISO et l'IEC tiennent à jour des bases de données terminologiques destinées à être utilisées en normalisation, consultables aux adresses suivantes:

- ISO Online browsing platform: disponible à l'adresse <https://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: disponible à l'adresse <http://www.electropedia.org/>

3.4. Contexte de l'organisme

3.4.1 Compréhension de l'organisme et de son contexte

L'organisme doit déterminer les enjeux externes et internes pertinents par rapport à sa finalité, et qui influent sur sa capacité à atteindre le ou les résultats attendus de son système de management de la S&ST.

3.4.2 Compréhension des besoins et attentes des travailleurs et autres parties intéressées

L'organisme doit déterminer:

- a) les autres parties intéressées, en plus des travailleurs, qui sont pertinentes dans le cadre du système de management de la S&ST;
- b) les besoins et attentes pertinents (c'est-à-dire les exigences) des travailleurs et des autres parties intéressées;
- c) ceux parmi ces besoins et attentes qui sont, ou pourraient devenir, des exigences légales et autres exigences

3.4.3 Détermination du périmètre d'application du système de management de la S&ST

L'organisme doit déterminer les limites et l'applicabilité du système de management de la S&ST afin d'établir son périmètre d'application.

Lorsque l'organisme établit ce périmètre, il doit:

- a) prendre en considération les enjeux externes et internes auxquels il est fait référence en 4.1;
- b) prendre en compte les exigences auxquelles il est fait référence en 4.2;
- c) tenir compte des activités en relation avec le travail exercées ou planifiées.

Le système de management de la S&ST doit inclure les activités, produits et services qui sont sous le contrôle ou l'influence de l'organisme et qui sont susceptibles d'avoir un impact sur sa performance en S&ST.

Le périmètre d'application doit être disponible sous la forme d'une information documentée.

3.4.4 Système de management de la S&ST

L'organisme doit établir, mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer en continu un système de management de la S&ST, y compris les processus nécessaires et leurs interactions, en accord avec les exigences du présent document.

3.5 Leadership et participation des travailleurs

3.5.1 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;
- b) s'assurant que la politique et les objectifs associés sont établis pour le système de management de la S&ST et qu'ils sont compatibles avec l'orientation stratégique de l'organisme;
- c) s'assurant que les exigences liées au système de management de la S&ST sont intégrées aux processus métiers de l'organisme;
- d) s'assurant que les ressources requises pour établir, mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer le système de management de la S&ST sont disponibles;
- e) communiquant sur l'importance de disposer d'un système de management de la S&ST efficace et de se conformer aux exigences liées à ce système;
- f) veillant à ce que le système de management de la S&ST atteigne le ou les résultats attendus;

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

h) assurant et promouvant l'amélioration continue;

i) soutenant les autres rôles managériaux pertinents afin de démontrer leurs responsabilités dans leurs domaines respectifs;

j) développant, portant et promouvant une culture au sein de l'organisme favorable aux résultats escomptés du système de management de la S&ST;

k) protégeant des représailles les travailleurs qui signalent des événements indésirables, des dangers, des risques et opportunités;

l) s'assurant que l'organisme établit et met en œuvre un (des) processus pour la consultation et pour la participation des travailleurs (voir 5.4);

m) soutenant la mise en place de comités de santé et de sécurité ainsi que leur fonctionnement [voir 5.4 e) 1)].

NOTE Dans le présent document, il convient d'interpréter le terme «métier» au sens large, c'est-à-dire comme se référant aux activités liées à la finalité de l'organisme.

3.5.2 Politique de S&ST

La direction doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour une politique de S&ST qui:

a) inclut l'engagement à procurer des conditions de travail sûres et saines pour la prévention des traumatismes et pathologies liés au travail et qui soient appropriées à la finalité, à la taille et au contexte de l'organisme, ainsi qu'à la nature spécifique de ses risques pour la S&ST et de ses opportunités pour la S&ST;

b) fournit un cadre pour l'établissement des objectifs de S&ST;

c) inclut l'engagement à satisfaire aux exigences légales et autres exigences;

d) inclut l'engagement à éliminer les dangers et à réduire les risques pour la S&ST (voir 8.1.2);

e) inclut l'engagement pour l'amélioration continue du système de management de la S&ST;
f) inclut l'engagement à la consultation et à la participation des travailleurs et, quand ils existent, des représentants des travailleurs. La politique de S&ST doit:

- exister/être présentée sous la forme d'une information documentée;
- être communiquée au sein de l'organisme;
- être disponible vis-à-vis des parties intéressées, le cas échéant;
- être pertinente et appropriée.

3.5.3 Rôles, responsabilités et autorités au sein de l'organisme

La direction doit s'assurer que les responsabilités et autorités des rôles pertinents définis dans le système de management de la S&ST sont attribués et communiqués à tous les niveaux au sein de l'organisme et tenues à jour sous la forme d'une information documentée. Les travailleurs, à chaque niveau de l'organisme, doivent assumer la responsabilité des éléments du système de management de la S&ST dont ils ont la charge

La direction doit attribuer la responsabilité et l'autorité pour:

- a) s'assurer que le système de management de la S&ST est conforme aux exigences du présent document
- b) rendre compte de la performance du système de management de la S&ST à la direction.

3.5.4 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.

L'organisme doit:

- a) prévoir les modalités, le temps, la formation et les ressources nécessaires pour la consultation et la participation;
- b) fournir, dans les temps impartis, un accès à des informations claires, compréhensibles et pertinentes sur le système de management de la S&ST;

c) identifier et lever les obstacles ou barrières à la participation et minimaliser ceux qui ne peuvent être supprimés;

d) mettre l'accent sur la consultation des travailleurs non encadrants sur ce qui suit:

- 1) la détermination des besoins et attentes des parties intéressées (voir 4.2);
- 2) l'établissement de la politique de S&ST (voir 5.2);
- 3) l'attribution des rôles, responsabilités et autorités au sein de l'organisme, selon le cas (voir 5.3);
- 4) la détermination des modalités nécessaires pour satisfaire aux exigences légales et autres exigences (voir 6.1.3);
- 5) l'établissement des objectifs de S&ST et la planification des actions pour les atteindre (voir 6.2);
- 6) la détermination des mesures de prévention applicables à l'externalisation, à l'acquisition de biens et services et aux intervenants extérieurs (voir 8.1.4);
- 7) la détermination de ce qu'il est nécessaire de surveiller, de mesurer et d'évaluer (voir 9.1);
- 8) la planification, l'établissement, la mise en œuvre et la tenue à jour d'un ou plusieurs programmes d'audit (voir 9.2.2);
- 9) l'assurance de l'amélioration continue (voir 10.3);

e) mettre l'accent sur la participation des travailleurs non encadrants dans ce qui suit:

- 1) la détermination des modalités relatives à leur consultation et leur participation;
- 2) l'identification des dangers et l'évaluation des risques et des opportunités (voir 6.1.1 et 6.1.2);
- 3) la détermination des actions permettant d'éliminer les dangers et de réduire les risques pour la S&ST (voir 6.1.4);
- 4) la détermination des exigences en termes de compétence, de besoins en formation, des formations et d'évaluation de la formation (voir 7.2);
- 5) le choix de ce qu'il faut communiquer et la manière de le faire (voir 7.4);

- 6) la définition des mesures de prévention, leur mise en œuvre et utilisation effectives et efficaces (voir [8.1](#), [8.1.3](#) et [8.2](#));
- 7) l'analyse des événements indésirables ainsi que des non-conformités et la détermination des actions correctives (voir [10.2](#)).

3.6 Planification

3.6.1 Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités

3.6.1.1 Généralités

Dans le cadre de la planification de son système de management de la S&ST, l'organisme doit prendre en considération les enjeux mentionnés en [4.1](#) (contexte), les exigences mentionnées en [4.2](#) (parties intéressées) et [4.3](#) (périmètre d'application de son système de management de la S&ST) et déterminer les risques et opportunités qu'il est nécessaire de prendre en compte pour:

- a) assurer que le système de management de la S&ST peut atteindre le ou les résultats escomptés;
- b) prévenir ou réduire les effets indésirables;
- c) s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Lors de la détermination des risques et opportunités qu'il est nécessaire de prendre en compte pour le système de management de la S&ST et ses résultats escomptés, l'organisme doit prendre en compte:

- les dangers (voir [6.1.2.1](#));
- les risques pour la S&ST et autres risques (voir [6.1.2.2](#));
- les opportunités pour la S&ST et autres opportunités (voir [6.1.2.3](#));
- les exigences légales et autres exigences (voir [6.1.3](#)).

Dans le cadre de son (ses) processus de planification, l'organisme doit déterminer et évaluer les risques et opportunités susceptibles d'impacter les résultats escomptés du système de management de la S&ST et liés aux changements au sein de l'organisme, de ses processus ou du système de management de la S&ST. Dans le cas de changements planifiés, qu'ils soient

permanents ou temporaires, cette évaluation doit être réalisée avant que le changement n'intervienne (voir 8.1.3).

L'organisme doit tenir à jour des informations documentées sur:

— les risques et opportunités;

— le(s) processus et les actions nécessaires pour déterminer et traiter ses risques et opportunités (voir 6.1.2 à 6.1.4) à un niveau suffisant pour avoir l'assurance qu'ils sont réalisés comme prévu.

3.6.1.2 Identification des dangers et évaluation des risques et opportunités

***Identification des dangers**

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus d'identification continue et proactive des dangers. Ce(s) processus doit(ven.)t, sans toutefois s'y limiter, prendre en compte:

- a) l'organisation du travail, les facteurs sociaux (y compris la charge de travail, les heures de travail, la maltraitance, le harcèlement et l'intimidation), le leadership et la culture de l'organisme;
- b) les activités et situations habituelles et inhabituelles, y compris les dangers dus:
 - 1) aux infrastructures, équipements, matériaux, substances et conditions physiques du lieu de travail;
 - 2) à la conception des produits et services, la recherche, le développement, les essais, la production, l'assemblage, la construction, la prestation de services, la maintenance et la mise au rebut;
 - 3) aux facteurs humains;
 - 4) à la manière dont le travail est exécuté;
- c) les événements indésirables passés notables, internes ou externes à l'organisme, y compris les situations d'urgence, et leurs causes;
- d) les situations d'urgence potentielles;

e) les personnes, y compris en prenant en considération:

- 1) celles ayant accès au lieu de travail et leurs activités, dont les travailleurs, les intervenants extérieurs, les visiteurs et autres;
- 2) celles se trouvant à proximité du lieu de travail qui peuvent être affectées par les activités de l'organisme;
- 3) les travailleurs se trouvant sur un lieu qui n'est pas sous le contrôle direct de l'organisme;

f) les autres aspects, y compris en prenant en considération:

- 1) la conception des lieux de travail, des processus, des installations, des machines/équipements, des procédures de travail et de l'organisation du travail, y compris leur adaptation aux besoins et aux aptitudes des travailleurs concernés;
- 2) les situations survenant à proximité du lieu de travail suite à des activités de travail sous le contrôle de l'organisme;
- 3) les situations non maîtrisées par l'organisme et survenant à proximité du lieu de travail qui pourraient provoquer des traumatismes et pathologies chez les personnes présentes sur le lieu de travail;

g) les modifications réelles ou envisagées de l'organisation, des opérations, des processus, des activités et du système de management de la S&ST (voir [8.1.3](#));

h) l'évolution des connaissances et des informations sur les dangers.

***Évaluation des risques pour la S&ST et des autres risques liés au système de management de la S&ST**

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour:

- a) évaluer les risques pour la S&ST résultant des dangers identifiés, en prenant en compte l'effectivité/efficacité des mesures de prévention existantes;
- b) déterminer et évaluer les autres risques liés à l'établissement, la mise en œuvre, le fonctionnement et la tenue à jour du système de management de la S&ST.

***Évaluation des opportunités pour la S&ST et des autres opportunités liées au système de management de la S&ST**

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour évaluer:

- a) les opportunités pour la S&ST visant à améliorer la performance en S&ST, en prenant en compte les changements prévus dans l'organisme, ses politiques, ses processus ou ses activités et:
 - 1) les opportunités d'adapter le travail, l'organisation du travail et l'environnement de travail aux travailleurs;
 - 2) les opportunités d'élimination des dangers et de réduction des risques pour la S&ST;
- b) les autres opportunités d'améliorer le système de management de la S&ST.

3.6.1.3 Détermination des exigences légales et autres exigences

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour:

- a) déterminer les exigences légales et autres exigences actualisées qui sont applicables à ses dangers, à ses risques pour la S&ST et à son système de management de la S&ST et y avoir accès;
- b) déterminer comment ces exigences légales et autres exigences s'appliquent à l'organisme et ce sur quoi il est nécessaire de communiquer;
- c) prendre en compte ces exigences légales et autres exigences dans l'établissement, la mise en œuvre, la tenue à jour et l'amélioration continue de son système de management de la S&ST.

L'organisme doit tenir à jour et conserver des informations documentées sur ses exigences légales et autres exigences et s'assurer qu'elles sont mises à jour et tiennent compte des éventuels changements.

3.6.1.4 Planification des actions

L'organisme doit planifier:

- a) les actions à mettre en œuvre:

- 1) face aux risques et opportunités (voir [6.1.2.2](#) et [6.1.2.3](#));
- 2) pour répondre aux exigences légales et autres exigences (voir [6.1.3](#));
- 3) pour anticiper ou faire face aux situations d'urgence (voir [8.2](#));

b) la manière:

1) d'intégrer et de mettre en œuvre ces actions au sein des processus du système de management de la S&ST ou des autres processus métiers;

2) d'évaluer l'effectivité/efficacité de ces actions.

L'organisme doit prendre en compte la hiérarchie des mesures de prévention (voir [8.1.2](#)) et les éléments de sortie du système de management de la S&ST dans la planification de ses actions.

Lors de la planification de ses actions, l'organisme doit prendre en considération les bonnes pratiques, les solutions technologiques et les conditions financières, économiques et de fonctionnement.

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

3.6.2.1 Objectifs de S&ST

L'organisme doit établir des objectifs de S&ST aux fonctions et niveaux concernés, pour tenir à jour et améliorer en continu le système de management de la S&ST et la performance en S&ST (voir [10.3](#)).

Les objectifs de S&ST doivent:

- a) être en cohérence avec la politique de S&ST;
- b) être mesurables (si réalisable) ou évaluables en termes de performances;
- c) prendre en compte:
 - 1) les exigences applicables;
 - 2) les résultats de l'évaluation des risques et opportunités (voir [6.1.2.2](#) et [6.1.2.3](#));
 - 3) les résultats de la consultation des travailleurs (voir [5.4](#)) et, quand ils existent, des représentants des travailleurs;
- d) être surveillés;
- e) être communiqués;

f) être mis à jour au besoin.

3.6.2.2 Planification pour l'atteinte des objectifs de S&ST

Lorsque l'organisme planifie la façon dont ses objectifs de S&ST seront atteints, il doit déterminer:

- a) ce qui sera fait;
- b) les ressources qui seront nécessaires;
- c) qui sera responsable;
- d) les échéances;
- e) la façon dont les résultats seront évalués, y compris les indicateurs de surveillance;
- f) comment les actions permettant d'atteindre les objectifs de S&ST seront intégrées dans les processus métiers de l'organisme.

L'organisme doit tenir à jour et conserver des informations documentées sur les objectifs de S&ST et les plans d'actions pour les atteindre.

3.7 Support

3.7.1 Ressources

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

3.7.2 Compétences

L'organisme doit:

- a) déterminer les compétences nécessaires des travailleurs qui ont, ou sont susceptibles d'avoir, une incidence sur les performances en S&ST;
- b) s'assurer que les travailleurs sont compétents (y compris dans leur capacité à identifier les dangers) sur la base d'une formation initiale ou professionnelle ou d'une expérience appropriées;
- c) le cas échéant, mener des actions pour acquérir et tenir à jour les compétences nécessaires et évaluer l'effectivité/efficacité de ces actions;
- d) conserver des informations documentées appropriées comme preuves des dites compétences.

3.7.3 Sensibilisation/prise de conscience

Les travailleurs doivent être sensibilisés à (aux) et prendre conscience de(s):

- a) la politique de S&ST et des objectifs de S&ST;
- b) l'importance de leur contribution à l'effectivité/efficacité du système de management de la S&ST, y compris aux effets bénéfiques d'une amélioration des performances en S&ST;
- c) répercussions et conséquences potentielles d'un non-respect des exigences du système de management de la S&ST;
- d) événements indésirables et des résultats des analyses qui les concernent;
- e) dangers, risques pour la S&ST et actions décidées qui les concernent;
- f) la capacité d'exercer leur droit de retrait face à des situations de travail dont ils estiment qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, et des dispositions qui les protègent de conséquences indues lorsqu'ils le font.

3.7.4 Communication

3.7.4.1 Généralités

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

- a) sur quels sujets communiquer;
- b) à quels moments communiquer;
- c) avec qui communiquer:
 - 1) en interne parmi les différents niveaux et les différentes fonctions de l'organisme;
 - 2) parmi les intervenants extérieurs et les visiteurs du lieu de travail;
 - 3) parmi les autres parties intéressées;
- d) comment communiquer.

Lors de l'analyse des besoins en communication, l'organisme doit prendre en compte les aspects relatifs à la diversité (par exemple sexe, langue, culture, degré d'alphabétisation, handicap).

Lors de l'établissement de son ou ses processus de communication, l'organisme doit s'assurer que les points de vue des parties intéressées externes sont pris en considération.

Lors de l'établissement de son ou ses processus de communication, l'organisme doit:

- prendre en compte ses exigences légales et autres exigences;
- s'assurer que les informations devant être communiquées sur la S&ST sont cohérentes avec les informations générées au sein du système de management de la S&ST, et qu'elles sont fiables.

L'organisme doit réagir aux observations pertinentes sur son système de management de la S&ST.

L'organisme doit conserver des informations documentées comme preuves de ses communications, selon le cas.

3.7.4.2 Communication interne

L'organisme doit:

- a) communiquer en interne les informations pertinentes sur le système de management de la S&ST parmi les différents niveaux et les différentes fonctions de l'organisme, y compris, le cas échéant, les changements apportés au système de management de la S&ST;
- b) s'assurer que son ou ses processus de communication permettent aux travailleurs de contribuer à l'amélioration continue.

3.7.4.3 Communication externe

L'organisme doit communiquer en externe les informations pertinentes sur le système de management de la S&ST, comme établi par le(s) processus de communication de l'organisme, et en tenant compte de ses exigences légales et autres exigences.

3.7.5 Informations documentées

3.7.5.1 Généralités

Le système de management de la S&ST de l'organisme doit inclure:

- a) les informations documentées exigées par le présent document;
- b) les informations documentées que l'organisme juge nécessaires à l'effectivité/efficacité du système de management de la S&ST.
 - la taille de l'organisme, de ses domaines d'activité et de ses processus, produits et services;

- la nécessité de démontrer sa conformité aux exigences légales et autres exigences;
- la complexité des processus et de leurs interactions;
- la compétence des travailleurs.

3.7.5.2 Création et mise à jour des informations documentées

Lors de la création et de la mise à jour, l'organisme doit veiller à assurer que:

- a) l'identification et la description des informations documentées (leur titre, date, auteur, numéro de référence, par exemple);
- b) leur format (langue, version logicielle, graphiques, par exemple) et support (électronique, papier, par exemple);
- c) la revue effectuée (pour en déterminer la pertinence et l'adéquation) et leur approbation;

Sont appropriés.

3.7.5.3 Maîtrise des informations documentées

Les informations documentées exigées par le système de management de la S&ST et par le présent document doivent être maîtrisées pour assurer:

- a) qu'elles sont disponibles et conviennent à l'utilisation, quand et là où elles sont nécessaires;
- b) qu'elles sont convenablement protégées (par exemple, de toute perte de confidentialité, utilisation inappropriée ou perte d'intégrité).

Pour maîtriser les informations documentées, l'organisme doit mettre en oeuvre les activités suivantes, quand elles sont applicables:

- distribution, accès, récupération et utilisation;
- stockage et protection, y compris préservation de la lisibilité;
- maîtrise des modifications (par exemple, contrôle des versions);
- conservation et élimination.

Les informations documentées d'origine externe que l'organisme juge nécessaires à la planification et au fonctionnement du système de management de la S&ST doivent être identifiées comme il convient et maîtrisées.

3.8 Réalisation des activités opérationnelles

3.8.1 Planification et maîtrise opérationnelles

3.8.1.1 Généralité

L'organisme doit planifier, mettre en œuvre, maîtriser et tenir à jour les processus nécessaires pour satisfaire aux exigences du système de management de la S&ST et pour réaliser les actions déterminées à l'Article 6, en:

- a) établissant des critères pour ces processus;
- b) mettant en œuvre la maîtrise de ces processus conformément aux critères;
- c) tenant à jour et conservant des informations documentées dans une mesure suffisante pour avoir l'assurance que les processus ont été réalisés comme prévu;
- d) adaptant le travail aux travailleurs.

Sur les lieux de travail comptant plusieurs employeurs, l'organisme doit coordonner les parties pertinentes du système de management de la S&ST avec les autres organismes.

3.8.1.2 Élimination des dangers et réduction des risques pour la S&ST

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour l'élimination des dangers et la réduction des risques pour la S&ST en utilisant la hiérarchie des mesures de prévention suivante:

- a) éliminer le danger;
- b) substituer par des procédés, des opérations, des matières ou des équipements moins dangereux;
- c) mettre en œuvre des mesures de protection collective et réorganiser le travail;
- d) utiliser des mesures de prévention administratives, y compris la formation;
- e) utiliser des équipements de protection individuelle adéquats.

3.8.1.3 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.

3.8.1.4 Acquisition de biens et services

Généralité

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus permettant de maîtriser l'acquisition des produits et services afin de garantir leur conformité au système de management de la S&ST.

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 dus:

- a) aux activités et opérations des intervenants extérieurs ayant une incidence sur l'organisme;
- b) aux activités et opérations de l'organisme ayant une incidence sur les travailleurs des intervenants extérieurs;
- c) aux activités et opérations des intervenants extérieurs ayant une incidence sur les autres parties intéressées sur le lieu de travail.

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.

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. Le type et le degré de maîtrise à appliquer à ces fonctions et processus doivent être définis au sein du système de management de la S&ST.

3.8.2 Préparation et réponse aux situations d'urgence

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour le(s) processus nécessaire(s) pour la préparation et la réponse aux situations d'urgence potentielles, telles qu'identifiées en 6.1.2.1, incluant:

- a) l'établissement d'une réponse planifiée aux situations d'urgence, y compris l'administration des premiers secours;
- b) la formation à la réponse planifiée;
- c) la réalisation périodique d'essais et d'exercices visant à évaluer la capacité de réaction telle que planifiée;
- d) l'évaluation des performances et, si nécessaire, la révision de la réponse planifiée, y compris après un essai et surtout après la survenue de situations d'urgence;
- e) la communication et la fourniture d'informations pertinentes à tous les travailleurs sur leurs obligations et leurs responsabilités;
- f) la communication d'informations pertinentes aux intervenants extérieurs, aux visiteurs, aux services d'urgence, aux autorités publiques et, selon le cas, aux communautés locales;
- g) la prise en compte des besoins et des capacités de toutes les parties intéressées pertinentes et l'assurance de leur implication, selon le cas, dans l'élaboration de la réponse planifiée.

L'organisme doit tenir à jour et conserver des informations documentées sur le(s) processus et sur les plans de réponse aux situations d'urgence potentielles.

3.9 Évaluation des performances

3.9.1 Surveillance, mesure, analyse et évaluation de la performance

3.9.1.1 Généralités

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus de surveillance, de mesure, d'analyse et d'évaluation de la performance.

L'organisme doit déterminer:

a) ce qu'il est nécessaire de surveiller et mesurer, y compris:

- 1) le degré de satisfaction aux exigences légales et autres exigences;
- 2) ses activités et opérations concernées par les dangers et les risques et opportunités identifiés;
- 3) les progrès vers l'atteinte des objectifs de S&ST de l'organisme;
- 4) l'effectivité/efficacité des mesures de prévention opérationnelles et autres mesures de prévention;

b) les méthodes de surveillance, de mesure, d'analyse et d'évaluation des performances, selon le cas, pour assurer la validité des résultats;

c) les critères sur lesquels l'organisme se fondera pour évaluer sa performance en S&ST;

d) quand la surveillance et la mesure doivent être effectuées;

e) quand les résultats de la surveillance et de la mesure doivent être analysés, évalués et communiqués.

L'organisme doit évaluer la performance en S&ST, et déterminer l'effectivité/efficacité du système de management de la S&ST.

L'organisme doit s'assurer que les équipements de surveillance et de mesure sont étalonnés ou vérifiés, selon le cas, et qu'ils sont correctement utilisés et entretenus.

3.9.1.2 Évaluation 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 et autres exigences (voir [6.1.3](#)).

L'organisme doit:

- a) déterminer la fréquence et la ou les méthodes d'évaluation de la conformité;
- b) évaluer la conformité et agir si nécessaire (voir 10.2);
- c) entretenir la connaissance et la compréhension de sa conformité aux exigences légales et autres exigences;
- d) conserver des informations documentées sur les résultats des évaluations de conformité.

3.9.2 Audit interne

3.9.2.1 Généralités

L'organisme doit réaliser des audits internes à des intervalles planifiés pour fournir des informations permettant de déterminer si le système de management de la S&ST:

- a) est conforme:
 - 1) aux propres exigences de l'organisme concernant le système de management de la S&ST, y compris la politique de S&ST et les objectifs de S&ST;
 - 2) aux exigences du présent document;
- b) est efficacement mis en œuvre et tenu à jour

3.9.2.2 Programme d'audit interne

L'organisme doit:

- a) planifier, établir, mettre en œuvre et maintenir un ou des programmes d'audit, couvrant notamment la fréquence, les méthodes, les responsabilités, la consultation, les exigences de planification et le compte rendu. Le ou les programmes d'audit doivent prendre en considération l'importance des processus concernés et les résultats des audits précédents;
- b) définir les critères d'audit et le périmètre de chaque audit;
- c) sélectionner des auditeurs et réaliser des audits pour assurer l'objectivité et l'impartialité du processus d'audit;
- d) veiller à ce que les résultats des audits soient rapportés au personnel d'encadrement concerné; veiller à ce que les résultats d'audit pertinents soient rapportés aux travailleurs et, quand ils existent, aux représentants des travailleurs, et aux parties intéressées concernées;

e) prendre des mesures pour remédier aux non-conformités et améliorer en continu sa performance en S&ST (voir [Article 10](#));

f) conserver des informations documentées comme preuves de la mise en oeuvre du programme d'audit et des résultats d'audit.

3.9.3 Revue de direction

À des intervalles planifiés, la direction doit procéder à la revue du système de management de la S&ST mis en place par l'organisme, afin de s'assurer qu'il est toujours approprié, adéquat et efficace.

La revue de direction doit prendre en considération:

- a) l'état d'avancement des actions décidées à l'issue des revues de direction précédentes;
- b) les modifications des enjeux externes et internes pertinents pour le système de management de la S&ST, notamment:
 - 1) les besoins et attentes des parties intéressées;
 - 2) les exigences légales et autres exigences;
 - 3) les risques et opportunités;
- c) le niveau de réalisation de la politique de S&ST et d'atteinte des objectifs de S&ST;
- d) les informations sur la performance en S&ST, y compris les tendances concernant:
 - 1) les événements indésirables, les non-conformités, les actions correctives et l'amélioration continue;
 - 2) les résultats de la surveillance et de la mesure;
 - 3) les résultats de l'évaluation de la conformité aux exigences légales et autres exigences;
 - 4) les résultats d'audit;
 - 5) la consultation et la participation des travailleurs;
 - 6) les risques et opportunités;
- e) l'adéquation des ressources pour maintenir un système de management de la S&ST efficace;
- f) la communication pertinente avec les parties intéressées;
- g) les opportunités d'amélioration continue.

Les éléments de sortie de la revue de direction doivent inclure les décisions relatives:

- à l'adéquation, à la pertinence, et à l'effectivité/efficacité permanentes du système de management de la S&ST pour l'atteinte des résultats escomptés;
- aux opportunités d'amélioration continue;
- aux éventuels changements à apporter au système de management de la S&ST;
- aux ressources nécessaires;
- aux actions éventuelles à mener;
- aux opportunités d'améliorer l'intégration du système de management de la S&ST aux autres processus métiers;
- aux éventuelles répercussions sur l'orientation stratégique de l'organisme.

La direction doit communiquer les éléments de sortie des revues de direction pertinents aux travailleurs et, quand ils existent, aux représentants des travailleurs (voir [7.4](#)).

L'organisme doit conserver des informations documentées comme preuves des éléments de sortie des revues de direction.

3.10 Amélioration

3.10.1 Généralités

L'organisme doit déterminer les opportunités d'amélioration (voir [Article 9](#)) et mettre en œuvre les actions nécessaires pour obtenir les résultats escomptés de son système de management de la S&ST.

3.10.2 Événement indésirable, non-conformité et actions correctives

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus, incluant le compte rendu, l'analyse et la mise en place d'actions, afin de déterminer et de gérer les événements indésirables et les non-conformités.

Lorsqu'un événement indésirable ou une non-conformité se produit, l'organisme doit:

a) réagir rapidement à l'événement indésirable ou la non-conformité et, le cas échéant:

- 1) agir pour le maîtriser et le corriger;
- 2) faire face aux conséquences;

- b) évaluer, avec la participation des travailleurs (voir [5.4](#)) et l'implication des autres parties intéressées pertinentes, s'il est nécessaire de mener une action corrective pour éliminer la ou les causes fondamentales de l'événement indésirable ou de la non-conformité, afin qu'ils ne se reproduisent pas ou n'apparaissent pas ailleurs, en:
- 1) analysant l'événement indésirable ou en effectuant la revue de la non-conformité;
 - 2) recherchant et analysant la ou les causes de l'événement indésirable ou de la non-conformité;
 - 3) recherchant si des événements indésirables similaires se sont produits, si des non-conformités similaires existent, ou s'ils pourraient éventuellement se produire;
- c) revoir, lorsque pertinent, les évaluations existantes des risques pour la S&ST et des autres risques (voir [6.1](#));
- d) déterminer et mettre en œuvre toutes les actions requises, y compris des actions correctives, conformément à la hiérarchie des mesures de prévention (voir [8.1.2](#)) et au pilotage du changement (voir [8.1.3](#));
- e) évaluer les risques pour la S&ST liés aux dangers nouveaux ou différents, avant de mener des actions;
- f) examiner l'effectivité/efficacité de toute action mise en œuvre, y compris toute action corrective;
- g) modifier, si nécessaire, le système de management de la S&ST.

Les actions correctives doivent être appropriées aux conséquences réelles ou potentielles des événements indésirables ou des non-conformités rencontrées.

L'organisme doit conserver des informations documentées comme preuves:

- de la nature des événements indésirables ou non-conformités et de toute action menée ultérieurement;
- des résultats de toute action et action corrective, y compris leur effectivité/efficacité.

L'organisme doit communiquer ces informations documentées aux travailleurs concernés, aux représentants des travailleurs, quand ils existent, et aux autres parties intéressées concernées.

NOTE Rendre compte et enquêter sans attendre sur les événements indésirables peut permettre de supprimer les dangers et de minimaliser les risques associés pour la S&ST dans les meilleurs délais.

3.10.3 Amélioration continue

L'organisme doit améliorer en continu la pertinence, l'adéquation et l'effectivité/efficacité du système de management de la S&ST, en:

- a) améliorant la performance en S&ST;
- b) promouvant une culture favorable au système de management de la S&ST;
- c) promouvant la participation des travailleurs dans la mise en œuvre d'actions pour l'amélioration continue du système de management de la S&ST;
- d) communiquant les résultats pertinents de l'amélioration continue aux travailleurs et, quand ils existent, aux représentants des travailleurs;

CHAPITRE 4 : MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA S&ST SELON L'ISO 45001 V 2018 AU SEIN DE L'entreprise NAFTAL AVM

4.1 Démarche de mise en place d'un système de management de la S&ST selon l'ISO 45001.

Afin de réussir la mise en place du système de management de la S&ST, il est nécessaire d'établir une démarche et un planning pour pouvoir atteindre les objectifs fixés (objectifs coût, qualité et délais). Cette démarche repose sur la roue de Deming (PDCA) qui est structurée en 4 phases (planifier, faire, vérifier et agir).

La démarche que nous proposons d'adopter pour cette mise en place est constituée principalement des étapes suivantes :

- *Réaliser un diagnostic par rapport la norme ISO 45001 v 2018 ;
- *Etablir un plan d'actions ;
- *Constituer l'équipe et déterminer les acteurs importants ;
- *Former les acteurs sur les exigences normatives ;
- *Déterminer les enjeux stratégiques à retenir ;
- *Identifier les parties intéressées et démontrer de leur pertinence ;
- *Définir le domaine d'application du système de management SST ;
- *Elaborer la politique SST ;
- *Définir les rôles, autorités et responsabilités au sein du SM de la SST ;
- *Recenser et évaluer les risque SST et opportunités du SM de la SST ;
- *Identifier et évaluer les risques SST ;
- *Etablir le programme SST ;
- *Etablir le plan de communication ;
- *Etablir les informations documentées ;
- *Mettre en œuvre le SM de la SST ;
- *Former les auditeurs et planifier les audits SST ;
- *Réaliser les audits SST ;

4.2 DIAGNOSTIC PAR RAPPORT AUX EXIGENCES DU PROJET DE LA NORME ISO/DIS 45001

Tableau 3 Extraits du plan d'actions préliminaire.

4 - contexte de l'organisme			
4.1 compréhension de l'organisme et de son contexte	<i>constat</i>	preuve	recommandation
vous-avez déterminé les enjeux pertinents (internes et externes) par rapport à la finalité de votre organisme et qui influent sur sa capacité à atteindre les résultats attendus de son SM de la SST ?	NON	Aucune identification d'enjeux pertinents par rapport à la finalité de NAFTAL	déterminer les enjeux pertinents par rapport à la finalité de la NAFTAL et qui influent sur sa capacité à atteindre les résultats attendus de son système de management de la santé et de la SST
4.2 Compréhension des besoins et attente des travailleurs et autres parties intéressées.	constat	preuve	Recommandation
Avez-vous déterminé les parties intéressées pertinentes en plus des travailleurs dans le cadre de SM de la SST ?	NON	aucune partie intéressée pertinente des identifie	déterminer les parties intéressées pertinentes en plus des travailleurs dans le cadre de système de management SST
avez-vous déterminé les besoins et attentes (exigence) des travailleurs et des parties intéressées pertinentes dans le cadre de SM de la SST ?	NON	pas d'identification des exigences des travailleurs et des parties intéressées pertinentes dans le cadre de SM de la SST	déterminer les exigences des travailleurs et des parties intéressées pertinentes dans le cadre au SM de la SST
avez- vous déterminé, parmi ces besoins et attentes celles qui deviennent des exigences légales et	VRAI	identification des exigences légales et autres exigences	

autres exigences applicables ? SMSST?		applicables	
4.3 détermination du domaine d'application du SM de la SST	constat	preuve	recommandation
-avez-vous établi le domaine d'application de SM de la SST(en déterminant les limites et l'applicabilité SM de la SST en tenant en considération les enjeux, les exigences légales & autres exigences applicables, les activités professionnelles exercée ? _avez-vous inclus dans le SM de SST; les activités, produit et services qui sont sous l'autorité ou l'influence de l'organisme et qui sont susceptibles d'avoir un impact sur sa performance en S&ST ?	NON	*le domaine d'application de SM de la SST n'a pas été établi. *le domaine d'application de SM de la SST n'a pas été établi.	*établir le domaine d'application de SM de la SST en tenant en considération les enjeux, les exigences légales et autres exigences applicables. *déterminer les activités, produits, et services qui sont sous l'autorité ou l'influence de l'organisme et qui sont susceptibles d'avoir un impact sur la performance SST de la NAFTAL ; inclure ces activités identifiées dans le SM de SST.
Le domaine d'application est-il disponible sous la forme d'une information documentée?	NON	*le domaine d'application de SM de la SST n'a pas été établi. *le domaine d'application de SM de la SST n'a pas été établi.	rédigier une information documentée pour le domaine d'application de SM de la SST.

5 - leaderships

5.1 leadership et engagement	constat	preuve	recommandation
<p>La direction de votre organisme démontre-elle son leadership et son engagement vis-à-vis du SM de la SST?</p> <p>EXP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assumer sa responsabilité d'ensemble et l'obligation de protection de la SST liées au travail des travailleurs. -Assurer que la politique et les objectifs associés sont établis pour le SM de la SST et qu'ils sont compatibles avec l'orientation stratégique de l'organisme. - Assurer que les processus et les exigences liés au SM de la SST sont intégrés aux processus métiers de l'organisme. -Assurer de la disponibilité des ressources requises pour le SM SST. -Assurer de la participation, coopération active des travailleurs. -Communiquer sur l'importance de disposer d'un SM de la SST efficace et de se conformer aux exigences liées à ce système. - Veiller à ce que le SM de la SST atteigne les résultats attendus. -Assurer et promouvoir l'amélioration continue du SM de la SST. -Soutenir les autres rôles managériaux pertinents afin de démontrer leurs responsabilités dans leurs domaines respectifs développer, organiser et promouvoir une culture au sein de l'organisme en faveur du SM de la SST. 	NON	<ul style="list-style-type: none"> * la direction a montré son engagement envers la SST en lançant le projet de mise en place de SM de la SST dans le but de le certifier selon la norme internationale ISO 45001. Elle a alloué des ressources financières à ce projet dans le budget de l'année 2017 *les autres preuves du leadership ne sont pas encore mis en œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> * identifier les éléments qui peuvent démontrer le leadership et l'engagement de la direction vis-à-vis du SM de la SST. *vérifier la présence de ces éléments
5.2 politique de SST	constat	Preuve	recommandation

<p>La direction a-t-elle établi, mis en œuvre et tenue à jours en consultation avec les travailleurs à tous les niveaux de l'organisme une politique de SST qui inclut l'engagement de fournir des conditions de travail sûres et saines pour la prévention des traumatismes et pathologies liés au travail et est approprié à la finalité la taille et au contexte de l'organisme, ainsi qu'à la nature spécifique de ses risques professionnels et de ses opportunités pour la SST. Inclut l'engagement pour l'amélioration continue du SM de la SST afin d'améliorer la performance en SST de l'organisme NAFTAL?</p>	<p>NON</p>	<p>* absence d'une politique SST à la NAFTAL</p>	<p>* établir et mettre en œuvre par la direction en consultation avec les travailleurs une politique SST sous la forme d'une information documentée. * tenir à jour cette politique.</p>
<p>La politique de SST existe-elle sous la forme d'une information documentée? Communiquée aux travailleurs au sein de l'organisme? Disponible vis-à-vis des parties intéressées, le cas échéant?</p>	<p>NON</p>	<p>* absence d'une politique SST à la NAFTAL</p>	<p>* communiquer la politique SST aux travailleurs et à d'autres parties intéressées</p>
<p>5.3 Rôles, responsabilités, obligations, et autorités au sein de l'organisme:</p>	<p>constat</p>	<p>preuve</p>	<p>Recommandation</p>

<p>Les responsabilités, obligations et autorités des rôles pertinents définissent dans le SM de la SST sont-elles attribuées et communiquées à tous les niveaux au sein de l'organisme de NAFTAL? - Sont-elle tenue à jour sous la forme d'une information documentée?</p>	<p>NON</p>	<p>*certains rôles relatifs à l'hygiène santé-sécurité a travail sont attribués via de fiches fonction par exemple celui du RQHSE la maitrise de ces document, n'est pas faite convenablement puisqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre d'un SM de la SST</p>	<p>*identifier les rôles pertinents dans le cadre du SM de la SST *attribuer les responsabilités, obligations et autorités des rôles pertinents, à définir dans le SM de la SST sous la forme d'une information documentée tenue à jour. *communiquer les responsabilités obligations et autorités des rôles pertinents à définir dans le SM de la SST à tous les niveaux au sein de l'organisme</p>
<p>5.4Participation,coopération et consultation:</p>	<p>constat</p>	<p>preuve</p>	<p>Recommandation</p>
<p>Avez-vous établi, tenu à jour des processus pour la participation, coopération des travailleurs, dans la développementale planification, l'évaluation et les actions d'amélioration de SM de le SST?</p>	<p>NON</p>	<p>*absence de processus pour la participation /coopération des travailleur, dans le développement, la planification la MEO, l'évaluation et les actions d'amélioration de SM de la SST *un CSST existe au sein de la NAFTAL, ce comité inclus un représentant des travailleurs mais le roll deux comité n'est pas étendu à plusieurs activités de la SST comme par exemple</p>	<p>*établir des processus pour la participation /coopération des travailleurs dans le développement, la planification la MEO l'évaluation et les actions d'amélioration du SM de la SST exemples. Faire des enquêtes auprès des travailleurs des réunions des brainstormings les faire participer dans l'évaluation des risques SST .collecter leurs remarques et recommandations.</p>

l'évaluation des risques professionnels.

6 – planification

6.1 Action à mettre en œuvre face aux risques et opportunités:	constat	Preuve	Recommandation
6.1.1 Généralités			
<p>Dans le cadre de la planification de votre SM de la SST avez-vous pris en considération: les enjeux (4.1)?, les exigences (4.2)?</p> <p>, le domaine d'application du SM de la SST, et déterminez les risques et opportunité qu'il est nécessaire de prendre en compte?</p>	NON	<p>*la planification de SM de la SST n'a pas encore eu lieu (et les enjeux, exigences, domaine d'application et les risquées /opportunités ne sont pas encore déterminée).</p>	<p>*planifier le système de management de la santé et sécurité au travail prenant en considération</p> <ul style="list-style-type: none"> -les enjeux pertinents -les exigences; -le domaine d'application -les risques et opportunités
<p>Prenez-vous en considération la participation, coopération effective des travailleurs au processus de planification, et en tant que besoin, l'implication des autres parties intéressées?</p>	NON	<p>*non encore réalisée.</p>	<p>*prendre en considération la participation/coopération effective des travailleurs au processus de planification, et en tant que besoin, l'implication des autres parties intéressées (comme par exemple le CSST)</p>

<p>Lors de la détermination des risques et opportunités auxquels il faut répondre, avez-vous pris en compte:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les danger lié au travail et les risques professionnels associés ainsi que les opportunités pour la SST ? _ les exigences légales et autres exigences applicables ? les risques 6.1.2.3 _ et les opportunités (6.1.2.4) liés au fonctionnement du SM de la SST susceptibles d'avoir une incidence sur l'obtention des résultats escomptés? 	<p>NON</p>	<p>*les risques et opportunités auxquels il faut répondre ne sont pas encore déterminées.</p>	<p>*déterminer les risques et opportunités auxquels il faut répondre en prenant en compte;</p> <ul style="list-style-type: none"> -les dangers liés au travail et les risques professionnels associés ainsi que les opportunités pour la SST - les exigences légales et autres exigences applicables -les risques et les opportunités liés au fonctionnement du SM de la SST susceptibles d'avoir une incidence sur l'obtention des résultats escomptés
<p>réalisez-vous l'évaluation des risques et identifiez-vous les opportunités qui sont pertinents pour le résultat escompté du SM de la SST dans le cas de changements planifiés (permanents ou temporaires), réalisez-vous cette évaluation avant que le changement n'intervienne ?</p>	<p>NON</p>	<p>*l'évaluation des risques et l'identification des opportunités pour le SM de la SST ne sont pas encore effectuées</p>	<p>*évaluer les risques et identifier les opportunités qui sont pertinents pour les résultats escomptés du SM de la SST.</p> <p>*évaluer les risques et opportunités qui sont pertinents pour les résultats escomptés du SM de la SST pour le changement planifié avant la réalisation du changement.</p>
<p>tenez-vous à jour des ID sur</p> <ul style="list-style-type: none"> -les risques et opportunités qu'il nécessaire de prendre en compte ? - les processus nécessaire pour traiter les risques (en 6.1.1 à 6.1.4) dans une mesure suffisante pour avoir l'assurance qu'ils sont réalisés comme prévu ? 	<p>NON</p>	<p>*Absence d'ID</p>	<p>*Etablir des informations documentaires sur - les risques et opportunités qu'il est nécessaire de prendre en compte;</p> <ul style="list-style-type: none"> -les processus nécessaires pour traiter les risques dans une mesure suffisante pour avoir l'assurance qu'ils sont réalisés comme

			prévu
6.1.2 identification des dangers et évaluation des risques professionnels			
6.1.2.1 identifications des dangers avez-vous établi, MEO et tenus à jour un processus d'identification proactive et continue de la survenue de dangers	plutôt NON	*il n'Ya pas de processus de d'identification proactive et continue de la survenue des dangers au sein de la NAFTAL .les actions entreprises dans la compagnie pour la Nafta sont plutôt réactives et sont déclenchées suite la survenue d'incidents ou accidents. *en fais, un" plan d'opération interne «a été élaboré. mais il n'a pas eu d'analyse du risque professionnel mis à jour et adaptée à l'activité de la NAFTAL	*Etablir un processus d'identification proactive et continue de la survenue de dangers en prenant en compte plusieurs facteurs (situation inhabituelles, la situation d'urgence, etc.). *Mettre en œuvre le processus d'identification proactive de dangers. *Tenir à jour processus d'identification proactive de dangers.

<p>Ce processus proactif prend-il en compte: les activités et situations routinières et inhabituelles (en prenant en considération: infrastructures, équipements, les dangers apparaissant dans les différentes phases de la recherche à la mise en rebut, les facteurs humaine comme le travail est réellement réaliser)? , les situations d'urgence ? les personnes (travailleurs, visiteurs, etc.) les autres aspects (en prenant en considération: conception des lieux de travail, des processus, des installations procédures.)</p>	NON	*absence de processus proactif	*Lors de l'élaboration du processus proactif prendre en compte: -les activités et situation routinières et inhabituelles; - les situations d'urgence ; - les personnes ; - l'autre aspect ;
<p>Les modifications réelles ou envisagées au sein de l'organisme ? L'évaluation des connaissances et des informations sur les dangers ? Les événements indésirables passés (situation d'urgence et leurs causes)? Le mode d'organisation de travail et les facteurs sociaux (charge de travail, heure de travail, leadership, culture de l'organisme, etc.)?</p>	NON	*absence de processus proactif	* les modifications réelles ou envisagées au sein de l'organisme *l'évolution des connaissances et des informations sur les dangers *les événements indésirables passés *le mode d'organisation du travailler les facteurs sociaux

<p>6.1.2.2 évaluations du risque professionnel et des autres risques liés au SM de la SST :</p> <p>avez-vous établi, MEO et tenus à jour des processus - évalué les risques professionnels? - identifier et évaluer les risques liés à l'établissement, la MEO, le fonctionnement et la tenue à jour du SM de la SST qui peuvent résulter de 4.1 et 4.2</p>	<p>plutôt NON</p>	<p>*il n'y a pas de processus de processus d'identification proactive et continue de la survenue des dangers au sein de la NAFTA.les actions entreprises dans NAFTA sont plutôt réactives et sont déclenchées suite à la survenue d'incidents ou accidents. *en fait, un «plan d'opération interne"</p>	<p>*Etablir des processus pour: -Evaluer les risques professionnels ; - identifier et évaluer les risques liés à l'établissement et la tenue à jour du SM de la SST qui peuvent résulter de 4.1 et 4.2.</p>
<p>Avez-vous définis les méthodes et les critères d'évaluation des risques professionnels afin de s'assurer qu'ils sont proactifs plutôt que réactifs et appliques de façon systématique?</p>	<p>NON</p>	<p>*l'existence de méthodes et de critères d'évaluation des risques professionnels</p>	<p>*Définir les méthodes et les critères d'évaluation des risques professionnels sous forme d'information documentée (tenue à jour et conservée)</p>
<p>Tenez-vous à jour et conservez vous sous forme d'ID Ces méthode Et critères d'évaluation?</p>	<p>NON</p>	<p>*l'existence d'ID relatives aux méthodes et aux critères d'évaluation des risques professionnels.</p>	<p>* Tenir à jour et conservez les ID relatives aux méthodes critères d'évaluation des risques professionnels.</p>
<p>6.1.2.3 identifications des opportunités pour la SST et des autres opportunités</p>			

<p>Avez-vous établi et tenus à jour des processus pour identifier. Les opportunités d'améliorer La performance SST (en prennent en compte : Le changement Planifiés Au sein De l'organisme, les opportunités D'élimination Ou de rédaction des risques professionnelles, Les opportunités d'adapter le travail, L'organisation de travail Et l'environnement de travail Aux travailleurs)? Les opportunités d'améliorer Le SM De la SST ?</p>	NON	*Absence de processus d'identification des opportunités pour la SST et des autres opportunités.	*Etablir des processus (sous forme d'ID tenue à jour) pour ; -identifier les opportunités d'améliorer la performance SST : identifier les opportunités d'améliorer le SM de la SST. -Mettre en œuvre et tenir à jour l'ID relative à l'identification des opportunités d'amélioration du SM de la SST et de ses performances.
6.2 Objectifs de SST et planification des actions pour les atteindre:			
<p>-L'organisme de NAFTAL a-t-il établi des objectifs de S&ST aux fonctions et niveaux concernés, pour tenir à jour et améliorer en continu le système de management de la S&ST et la performance en S&ST? - Les objectifs de S&ST ont-ils: En cohérence avec la politique de S&ST, mesurables (si réalisable) ou évaluables en termes de performances, prendre en compte(les exigences applicables, les résultats de l'évaluation des risques et opportunités, les résultats de la consultation des travailleurs et quand ils existent, des représentants des travailleurs). Surveillés; communiqués ; mis à jour au besoin?</p>	NON	*L'absence des objectifs SST aux niveaux concernés et des objectives incohérences avec la politique de SST	des objectifs SST aux fonctions et niveaux concernés (sous forme d'ID tenue à jour) identifier les politique de la SST *Etablir la communication de la consultation des travailleurs.

<p>Lorsque l'organisme NAFTAL planifie la façon dont ses objectifs de S&ST seront atteints, avez-vous déterminé:</p> <p>a) ce qui sera fait.</p> <p>b) les ressources qui seront nécessaires;</p> <p>c) qui sera responsable.</p> <p>d) les échéances.</p> <p>e) la façon dont les résultats seront évalués, y compris les indicateurs de surveillance.</p> <p>f) comment les actions permettant d'atteindre les objectifs de S&ST seront intégrées dans les processus métiers de l'organisme.</p>	NON	*L'organisme NAFTAL na pas planifie la façon dont ses objectifs de SST	<p>*évaluer ce qui sera fait</p> <p>*Etablir les ressources qui seront nécessaires</p> <p>*Etablir les échéances</p> <p>*évaluer les résultats seront y compris les indicateurs de surveillance</p>
--	-----	--	---

-A partir des résultats du diagnostic, nous avons constaté que, mis à part l'identification des exigences réglementaires, toutes les autres exigences ne sont pas prises en compte. Ceci s'explique par le fait que l'entreprise ne dispose pas d'un système de management de la santé sécurité. Donc notre travail est une première pour l'entreprise et le résultat été prévisible : écarts par rapport à toutes les exigences de la norme.

Notre contribution se limite au traitement du premier écart c'est-à-dire : le contexte de l'organisme.

Nous entamons par l'étude du contexte relative aux exigences du chapitre 4 de la norme ISO/DIS 45001v2018.

4.3-ETUDE DU CONTEXTE

4.3.1-Compréhension de l'organisme et de son contexte

*** Compréhension de l'organisme et de son contexte et définition des Critères**

.Identification des enjeux internes et externes

La première étape de la démarche consiste à rechercher d'une façon exhaustive les différents enjeux à prendre en considération lors de la mise en place du système de management de la santé et de la sécurité au travail au sein de la NAFTAL. En effet, afin de répondre aux exigences du projet de la norme internationale ISO/DIS 45001 qui traitent de la compréhension de l'organisme et de son contexte, nous avons distingué deux groupes d'enjeux :

*Enjeux internes à la NAFTAL

*Enjeux externes à la NAFTAL

En pratique, la compréhension de l'organisme est effectuée à partir de l'identification des enjeux internes à la NAFTAL grâce à une réflexion collective de la part des cadres de l'entreprise.

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

Ces dernières sont présentées dans le schéma suivant :



Figure 7 - Types d'enjeux internes

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

Tableau 4 - Extrait des enjeux internes de la NAFTAL

Types d'enjeux	Enjeux internes identifiés
<p>Gouvernance de l'entreprise</p>	<p>*Le taux d'encadrement est relativement bas. *Garantir l'engagement des décideurs de l'entreprise dans la mise en place du système S&ST.</p>
<p>Conformité légale et réglementaire</p>	<p>*Maîtriser les processus d'identification, de veille et de respect des exigences légales et réglementaires relatives à la santé et sécurité au travail qui s'appliquent à la NAFTAL ; *S'apprêter aux changements possibles au niveau du « Code des hydrocarbures ». *Assurer la veille par rapport aux ratifications des conventions internationales par l'Etat algérien; *S'apprêter à l'augmentation des activités de contrôle et d'inspection assurées par les organismes de contrôle de l'Etat.</p>

<p>Politique, objectifs et Stratégies</p>	<p>* Améliorer les performances S&ST de la compagnie</p> <p>- L'amélioration des performances S&ST de la nafal constitue un enjeu considérable vu qu'il permettra à la nafal de saisir plusieurs.</p> <p>De ce fait, la NAFTAL se trouve contrainte à enregistrer des performances meilleures ou bien très proche de la moyenne du secteur afin de bénéficier des avantages cités</p> <p>-Etablir une politique et des objectifs stratégiques S&ST adaptés au contexte de la NAFTAL.</p> <p>-Solidifier la cohérence entre la stratégie de la compagnie et la démarche S&ST.</p> <p>-Mettre en place des plans adaptés permettant d'atteindre les objectifs S&ST fixés et de garantir l'amélioration continue des performances S&ST.</p> <p>-Mettre en œuvre un processus de veille concurrentielle sur les orientations S&ST des compagnies appartenant au secteur pétrolier. Cette veille permettra notamment de faire du benchmark par rapport aux bonnes pratiques en matière de SsST</p>
--	---

<p>Capacités et aptitudes</p>	<p>* Dépasser les contraintes et le manque de ressources financières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situation économique de l'entreprise lui permettant de déployer plus ou moins de ressources. - Contraintes liées au budget causées par la conjoncture économique difficile : réduction des bénéfices du fait de la diminution des prix de carburant. <p>* Motivation et compétences du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préserver la santé physique et mentale du capital humain : les travailleurs de l'entreprise ; - Fidéliser les travailleurs et améliorer leur implication à travers des mécanismes efficaces (exemple : des augmentations des salaires et l'alignement progressif de la grille salariale avec celles pratiquée dans le secteur de NAFTAL ; - Améliorer le climat social au sein de la NAFTAL ; - Développer les compétences des travailleurs en santé et sécurité au travail, à travers des cycles de formations théoriques et pratiques, la participation à des stages professionnels, etc. - Maintenir et développer la capacité (humaine, connaissances, etc.) de la maîtrise et de l'entretien
--------------------------------------	--

	<p>des installations de production ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capitaliser sur les savoirs et les savoir-faire de l'entreprise (compétences, connaissances techniques et relatives à la S&ST) ; - Adapter les langues utilisées dans la documentation et communication à tous les travailleurs afin d'assurer une bonne assimilation des procédures et instructions communiquées (techniques et S&ST) ;
<p>Systemes d'information</p>	<p>* Vérifier l'efficacité des systèmes et des voies de communication & de coordination entre les travailleurs.</p>

<p>Style et culture de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> * L'organisation de la NAFTAL s'approche du modèle bureaucratique. Et le style de management adopté est plutôt directif. Ceci peut entraîner des difficultés au niveau de la mise en place du SM de la S&ST qui repose sur l'approche participative et consultative. * La structure organisationnelle de la compagnie est hiérarchique et les services et fonctions sont cloisonnés. En fait, l'approche processus n'est pas encore mise en œuvre au sein de la NAFTAL. De ce fait, la mise en œuvre de cette approche constitue un enjeu notable. * La culture de prévention des risques S&ST n'est pas bien développée au sein de la NAFTAL (malgré la présence d'un CSST actif au sein de la NAFTAL). Il faut donc renforcer la culture de prévention des accidents et des maladies professionnelles.
<p>Systemes et normes de management</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Déployer le SM de la S&ST en cohérence avec la politique et les stratégies relatives à la S&ST. * Assurer la cohérence des codes de conduite et de de bonnes pratiques avec le SM de la S&ST à mettre en œuvre. * Réussir l'intégration totale du SM de la S&ST avec les autres systèmes de management : SMQ et SME. * Mettre en place un SM de la S&ST d'une façon durable à travers l'adoption de

	l'approche PDCA.
Introduction de nouvelles prestations, produits...	<p>* Lancement d'un projet d'amélioration du système d'information de la NAFTAL. Ce système permettra notamment de contrôler et de suivre les activités effectuées sur le site de production.</p>
Les relations avec les travailleurs et autres parties intéressées internes	<p>* Garantir une bonne compréhension des perceptions et des exigences des travailleurs de la NAFTAL.</p> <p>* Communiquer la volonté de la direction de bâtir une relation participative, de coopération et de confiance avec les travailleurs sur les sujets relatifs à la S&ST.</p> <p>* Renforcer le rôle du CSST dans le cadre du SM de la S&ST et faire participer cet organe dans l'analyse des risques relatifs à la santé et la sécurité au travail.</p> <p>Faire impliquer davantage la médecine de travail dans la mise en place du SM de la S&ST (surtout au niveau de l'analyse des risques SST).</p>

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

Nous avons identifié huit types d'environnements : environnement politique, environnement économique, environnement financier, environnement socio-culturel, environnement concurrentiel, environnement technologique, environnement écologique et environnement légal.

Les enjeux externes que nous avons déterminés sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 5- Extrait des enjeux externes.

Groupes d'enjeux	Enjeux identifiés
Environnement Politique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instabilité du gouvernement algérien ▪ Lancement d'une dynamique de lutte contre la corruption <p>Une opération main propre a été lancée par la chef du gouvernement. Cette opération a été entamée par l'arrestation de plusieurs contrebandiers et affairistes dans l'espace de quelques jours.</p>

<p>Environnement Economique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conjoncture économique nationale difficile <p>La situation actuelle de l'économie Algérienne est difficile.</p>
<p>Environnement financier</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence de sanctions financières pour le non-respect des exigences ou à des insuffisances de la gestion de la santé et de la sécurité au travail <p>- Eviter les sanctions pénales et administratives découlant du non-respect des exigences légales et réglementaires.</p>
<p>Environnement socio-culturel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque de culture de prévention en Algérie <p>- La culture de la prévention et de prise d'actions proactives pour faire face aux différents types de risques n'est pas développée dans la société algérienne. Ceci inclus bien évidemment la prévention des risques santé et sécurité au travail. En effet, malgré la ratification de la République algérienne de plusieurs conventions internationales relatives à l'hygiène, santé sécurité au travail, conditions de travail, prévention des risques et aussi l'institution de plusieurs lois et règlements à ce sujet, on n'a pas réussi à faire intégrer cette logique dans la culture de nos citoyens. Les quelques campagnes de sensibilisation menées à une échelle nationale et locale n'ont pas permis en occurrence de remédier à ce manquement. Ce qui explique les difficultés rencontrées dans la mise en place des démarches</p>

**Environnement
socio-culturel**

santé et sécurité au travail qui se basent entre autres sur la notion de prévention. En réalité, cette carence culturelle touche non seulement les ouvriers mais aussi les dirigeants et les cadres des entreprises algériennes. Dans la logique des choses c'est à ces décideurs de lancer la démarche préventive et de déployer les ressources nécessaires à sa réalisation effective. Pour résumer, il faut prendre en compte le sous-développement de la culture de la prévention dans la mise en place du système de management de la santé et de la sécurité au travail au sein d'une entreprise algérienne.

▪ **Manque de culture de respect de la loi et des règlements en Algérie**

- La culture de la conformité aux exigences légales et réglementaires reconnaît également un sous-développement en Algérie. Il est à noter aussi que cela est enrichi par la corruption, phénomène social et culturel, qui a envahi la société algérienne. La corruption touche aujourd'hui presque tous les organismes et tous les secteurs qu'ils soient publics ou privés. En effet, cette pratique néfaste constitue la solution la plus pratiquée pour violer ou bien contourner la loi. Par exemple : certaines entreprises réalisent des « Plans d'opérations internes » qui ne sont pas conformes d'un point de vue technique ou bien réglementaire, néanmoins elles perçoivent les autorisations de la part des organismes compétents de l'état en contre parti de la présentation d'un pot de vin. La prise en compte de cette composante socio-

	<p>culturelle est également à prendre en considération dans le cadre de la mise en place du système de management de la santé et sécurité au travail. Il est bien évidemment obligatoire de se conformer à la loi et de ne pas être tenté de recourir à des pratiques douteuses même si ces dernières sont pratiquées largement par d'autres entreprises.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La barrière de la langue au niveau des entreprises algérienne <p>- La langue utilisée dans les normes et guides relatifs à la santé et la sécurité au travail sont en langue françaises ou anglaise. Il est judicieux de prendre en considération ceci dans la mise de tout système de management de la santé et de la sécurité au travail. En fait, il faut adapter certaines de ces normes, guides, instructions aux langues Française et Arabe (la langue la plus maîtrisée par les travailleurs de la NAFTAL).</p>
--	---

<p>Environnement concurrentiel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instabilité des prix de vente du carburant <p>- La chute des prix de carburant aux niveaux des marchés internationaux a réduit la marge de profit de toutes les sociétés carburantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Baisse légère au niveau de la demande du marché national en <p>- Conjointement à la fluctuation sur des niveaux</p>
---	---

	<p>baissiers au cours de ces dernières années sur les marchés mondiaux, la demande sur le marché national des produits carburant n'a pas affiché une augmentation.</p>
<p>Environnement Ecologique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zone agricole <p>Les sites de production de la NAFTAL est situé dans une zone agricole.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Milieu aride <p>Le territoire algérien se caractérise par un climat aride. En moyenne, la température maximale est de 40°C en saison estivale et de 15°C en saison hivernale.</p>
<p>Environnement Légal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Changement de la réglementation et de la législation <p>-Le nouveau code qui est en cours de préparation²¹ peut instituer de nouvelles exigences relatives à la santé et sécurité au travail pour les entreprises exploitant des concessions carburant.</p> <p>-Il faut donc toujours s'attendre à l'apparition de nouvelles exigences plus rigoureuses de la part du législateur algérien qui accorde de plus en plus d'importance aux questions relatives à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement.</p>

CONCLUSION

La préparation d'une étude préalable à la mise en place d'un SM de la S&ST au sein de la NAFTAL a été accomplie dans le cadre de la stratégie établie par la direction générale. Cette stratégie comporte la mise en place d'un système de management intégré QSE dans une première phase et l'obtention de la certification.

Ce projet consiste à préparer l'étude préalable et lancer la mise en œuvre du système de management de la santé et de la sécurité au travail selon le projet de la Norme internationale ISO 45001 : version 2018.

Dans ce cadre, la première partie a été dédiée à la présentation de l'organisme d'accueil, La deuxième partie du travail a été présentée l'évolution générale des systèmes management internationale et ceux de la troisième a été présentée la norme internationale ISO 45001 version 2018. et dans la quatrième partie a été consacrée à la préparation d'un outil d'autodiagnostic, à la réalisation d'un diagnostic du management de la S&ST au niveau de la NAFTAL par rapport aux exigences du projet de la Norme ISO 45001 :2018 pour connaître, par la suite, le niveau de conformité de l'entreprise et pour élaborer un plan d'actions adéquat. Une analyse du contexte interne et externe a été également effectuée, ceci nous a permis de déterminer les enjeux pertinents du système de management de la santé et de la sécurité au travail de la NAFTAL.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- *« De la gestion des risques au management des risques », Jean Le Ray, AFNOR EDITIONS, Edition 2015.
- *« Le management de la santé et de la sécurité au travail – Maîtriser et mettre en œuvre l'OHSAS 18001 », Jean-Marc GEY et Daniel Cordeau, AFNOR EDITIONS, Edition 2009.
- *« 10 clés pour réussir sa certification QSE-ISO 9001 :2015, ISO 14001 :2015, OHSAS 18001:2007 », Claude Pinet, AFNOR EDITIONS.
- *« Bâtir un système intégré Qualité-Sécurité-Environnement », Florence GILLETGOINARD, Eyrolles – Edition 2006.
- *Gestion des risques – Méthodes d'optimisation globale, Bernard BARTHELEMY et Philippe COURREGES, Eyrolles, édition 2004.
- *« Management stratégiques et management de la qualité : ISO 9001 :2015 », Francis ROESSLINGER et Dominique SIEGEL, AFNOR EDITIONS, Edition 2015.

Normes et référentiels

- ISO/DIS 45001 :2018- Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences et lignes directrices pour leur utilisation (Projet de norme internationale).
- OHSAS 18001 :2007 – Référentiel sur les exigences du système de management santé Sécurité au travail.
- ILO-OSH 2001- *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et De la santé au travail.*
- ISO 9001 :2015 – Systèmes de management de la qualité – Exigences.
- ISO 9000 :2015 – Systèmes de management de la qualité – Principes essentiels et Vocabulaire.
- ISO 14001 :2015 – Système de management environnemental – Exigences et lignes Directrices pour son utilisation.
- ISO 31000 :2009 – Management du risque – Principes et lignes directrices.

Textes juridiques

- Journal Officiel de la République algérien.
- Code du travail, République algérien, Publication 2010.
- Convention entre l'Etat algérien et l'entreprise de NAFTAL.

Webographie

- www.iso.org: Site de l'Organisation Internationale de Normalisation.
- www.cnam.dz: Site de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie.
- www.travail-emploi.gouv : Site du ministère de travail
- www.naftal.dz : Site DIRECTION GENERALE carburants (commerce) alg
- www.protectioncivile.dz : Site protection civile.
- www.cnas.dz : Site de la Caisse Nationale des assurances sociales.