



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira – Béjaïa

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue d'obtention du diplôme de Master en sociologie d'organisation et du travail

Thème

***L'impact de la COVID -19 sur la
Culture de prévention de l'entreprise
Cas pratique : COGB-LaBelle Bejaïa***

Réalisé par:

CHELALOU Samia

DJAHNINE Nadira

Encadré par:

M: MATI ALI

Année universitaire: 2020/2021

REMERCIEMENTS

Avant tout, nous aimerions de remercier le seigneur de nous avoir donné la volonté et la patience de pouvoir mener le travail à bon terme.

Au terme de ce modeste travail nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et nos sincères remerciements au professeur **ALI MATI** pour nous avoir fait l'honneur de nous encadrer, et de nous avoir éclairé dans notre démarche de recherche par sa disponibilité et ses précieux conseils, aussi pour tout ce qu'il nous a transmis comme savoir.

Nos remerciements à toute l'équipe du service **GRH** et au **M. ABDELI KARIM** de nous avoir guidé durant notre stage pratique.

A tous ceux qui nous ont apporté leurs soutiens et encouragements durant la réalisation de ce modeste travail.

Sans oublier de remercier également tous nos enseignants.

Dédicace

Je remercie Allah pour le courage et la volonté qu'il m'a donné pour
achever ce travail de tout mon cœur.

Je dédie ce modeste travail à tous ceux qui me sont très chers ;

A ma chère mère et à mon cher père qui m'ont toujours soutenue.

A mes chers frères SOFIAN, TARIK, NABIL, YACIN

Ames chers sœurs LYDIA, MILISSA

Et mes chers amis Sedik, karim

A Toute la famille *CHELALOU*

Samia

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à ma famille qui mon toujours soutenu durant mes études, auquel je témoigne ma profonde gratitude et reconnaissance, à ma mère qui m'a encouragé durant cette recherche et elle a été toujours à mes coté.

A toute ma famille ; frères et sœurs mes belles sœurs, mes cousine et cousin, aussi pour tous mes amies et amis de proche et de loin qui m'ont aidé et soutenu. Sans oublier mes enseignants du primaire, CEM et du lycée que grâce a eu j'ai tracé ce petit chemin.

NADIRA

Sommaire :

Introduction générale :

I. Chapitre : cadre méthodologique

1. Les raison de choix de thème	09
2. Les objectifs de choix de thème.....	09
3. La problématique.....	09
4. Les hypothèses.....	12
5. La définition des concepts clés.....	12
6. La méthode utilisée.....	15
7. Les techniques utilisées.....	16
8. Le choix de l'échantillon	17
9. La pré- enquête.....	18
10. Le déroulement de l'enquête.....	19

II. Chapitre : le risque de COVID-19

1. Le monde du travail et le COVID-19 :.....	21
1.1 L'origine de COVID-19.....	21
1.2 la définition de la pandémie	22
1.3 La définition de COVID-19.....	22
1.4Facteurs de risque du COVID-19.....	24
2. la pandémie COVID-19 et l'entreprise :.....	24
2.1 Plans de reprise d'activité.....	25
2.2L'analyse préalable d'activités de l'entreprise.....	26
2.3 Principes généraux d'organisation.....	27

3-la prévention de COVID-19 :.....	28
3.1 Mesures sanitaires en entreprise.....	28
3.2 Les équipements de protection individuelle.....	29
3.3 Les moyens de prévention pour éviter la propagation de l'épidémie.....	30

III. Chapitre : la culture de prévention

1-Généralité sur la culture d'entreprise.....	32
1.1 Définition de la culture d'entreprise.....	32
1.2 L'importance de la culture d'entreprise.....	32
1.3 Les caractéristiques de la culture d'entreprise.....	33
2-Généralité sur la culture de prévention.....	34
2.1 Définition de la culture de prévention.....	34
2.2 Développement d'une culture de prévention.....	34
2.3 Les obstacles de à une culture de prévention.....	35
3-Principes généraux de la prévention.....	36
3.1 les objectifs et les enjeux.....	37
3.2 Bonnes pratiques de prévention.....	37
3.3 Les mesure de la prévention.....	38
3.4 Les classifications de la prévention des risques professionnels.....	42

IV. Chapitre : Présentation de l'entreprise

Introduction.....	45
I/ présentation de l'organisme d'accueil	45
1. historique de l'entreprise national des Corps gras	45
2. historique de l'entreprise des corps gras de Bejaïa(UP7).....	46
3. situation géographique.....	46
4. domaines d'activité de CO .GB labelle.....	46
5. missions et objectifs de CO.GB	47
II/Analyse et interprétation des résultats.....	48
1. analyse des données de la première hypothèse	50
2. discussion des résultats de la première hypothèse.....	57
3. analyse des données de la deuxième hypothèse.....	58
4. discussion des résultats de la deuxième hypothèse.....	66
Conclusion	67
Conclusion générale	
Liste bibliographique	
Annexes	

LISTE DES TABLEAUX :

Numéro de tableau	le titre des tableaux	La page
Tableau n°01	les caractéristiques de la population visée	48
Tableau n°02	la période de COVID-(19) et la politique de sécurité dans l'entreprise CO.GB	50
Tableau n°03	les consignes sécuritaires recommandées par l'entreprise CO.GB :(la distanciation physique)	52
Tableau n°04	les équipements installent dans l'entreprise CO.GB.	53
Tableau n°05	la communication et les actions de la sensibilisation lancées par l'entreprise CO.GB	54
Tableau n°06	la sensibilisation entre les salariés de l'entreprise sur les consignes de prévention	56
Tableau n°07	les consignes recommandées par l'entreprise en matière d'hygiène	58
Tableau n°08	vous avez lavé les mains régulièrement durant cette maladie de COVID-19 ?	60
Tableau n°09	les initiatives de désinfections par les salariés	61
Tableau n°10	les canaux de communication et sensibilisation sur le respect d'hygiène dans l'entreprise	62
Tableau n°11	la culture d'entreprise et les modes de travail durant cette maladie	63
Tableau n°12	l'effet de COVID-19 sur la politique d'hygiène soit sur les salariés ou bien sur l'organisation en général	65

LISTE DES ABREVIATIONS :

Abréviations	Signification
COVID	Coronavirus Disease
COGB	Corps gras labelle de Bejaïa
SRAS-COV-2	Coronavirus du Syndrome respiratoire aigu sévère ²
SRAS-COV	Syndrome respiratoire aigu sévère ou SRAS
MERS-COV	Middle East Respiratory Syndrome
SRAS	Syndrome respiratoire aigu sévère
OMS	Organisation Mondiale de la santé
PRA	Plan de reprise d'activité
DU	Document unique
SST	Santé et sécurité au travail
EPC	Equipement de protection collective
EPI	Equipement de protection individuelle
ENCG	Entreprise national de corps gras
GM	Guère mondiale
SNCG	Le siège social de corps gras
UP7	Unité de production
SPA	Société par actions
SIAN	Société industrielle d'Afrique du nord
SO GE DIA	Société de la gestion et de développement de l'industrie alimentations
GRH	Gestion des ressources humaines
HSE	Hygiène sécurité et environnement
CHSCT	Commission d'hygiène sécurité et de conditions de travail

LISTE DES ANNEXES

Annexe n°	Titre
Annexe n°1	Guide d'entretien
Annexe n°2	Organigramme des corps gras labelle de BEJAIA

INTRODUCTION GENERALE

Introduction :

Au cours des deux dernières décennies, le monde a connu un certain nombre de foyers de maladies infectieuses qui ont montré un taux élevé de propagation.

À l'heure actuelle, l'inquiétude grandit face à la propagation continue de la COVID-19 qui a engendré une crise.

Cette dernière a durement éprouvé la vie sociale; les mesures de confinement prises pour endiguer la propagation du virus ont mis en crise les pratiques sociales les plus ancrées dans nos vies : les conditions de la naissance, les rites funéraires, le travail, les déplacements, les usages des objets connectés, les pratiques soignantes.

En outre la menace; que cela représente pour la santé publique, les bouleversements économiques et sociaux menacent les moyens de subsistance et le bien-être à long terme de millions d'individus. La pandémie affecte fortement les marchés du travail, les économies et les entreprises.

Plusieurs gouvernements ainsi que leurs organisations tentent de lutter contre la Pandémie de COVID-19 pour assurer donc une très bonne sécurité, tout employeur est tenu alors de prendre des mesures pour assurer la santé et ainsi que de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Bien que les autorités de la santé publique travaillent dans le monde entier pour contenir l'épidémie COVID-19, leurs efforts peuvent ne pas réussir à moins que les entreprises mettent en place des mesures de prévention et d'atténuation contre la maladie dans leurs lieux de travail.

Chaque entreprise a besoin d'une politique de prévention a impliqué et d'une démarche de préventif a adaptée afin d'évaluer les risques professionnelles et mettre en œuvre un ensemble des dispositifs pour préserver la santé et sécurité des salariés, ainsi l'amélioration des conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

INTRODUCTION GENERALE

Cette démarche de prévention s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises : elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociale des accidents du travail et maladies professionnelles, aussi elle se traduit par des enjeux, un engagement et volonté politique au sein de l'entreprise. Cette démarche de prévention repose sur des principes, des méthodes et des outils, elle implique des acteurs qui travaillent ensemble dans un objectif commun, afin d'assurer l'intégrité physique et mentale des salariés. Et de créer les conditions de leur bien-être physique, morale et sociale¹

Selon ce constat sociologique, nous avons choisi une étude ayant pour thème l'impact de COVID-19 sur la culture d'entreprise au sein d'une entreprise publique Algérienne qu'est l'entreprise CO.GB de Bejaïa. Ce présent travail est présenté en deux parties complémentaires: une partie théorique et une partie pratique.

La partie théorique est composé de trois chapitres, le premier sera consacré pour le cadre méthodologique sur les raisons de choix du thème, les objectifs, la problématique, les hypothèses, ainsi pour la méthode, la technique utilisée, l'âpre- enquête, le déroulement de l'enquête et aussi les obstacles rencontrés. Le deuxième chapitre portera sur le risque de COVID-19 .le troisième chapitre portera sur la culture de prévention.

La partie pratique contient d'un seul chapitre : comprend d'une présentation globale de l'entreprise COGB de Bejaïa. Et l'analyse et interprétation des résultats. Enfin nous terminerons notre travail par une conclusion générale.

¹www.inrs.fr.introduction a la prévention des risques professionnels, consulté le 22 août 2021 à 16h44.

CHAPITRE 01 :
CADRE METHODOLOGIQUE

1. les raisons de choix du thème :

Le choix de notre sujet de recherche porté sur l'impact de la pandémie du COVID-(19) sur la culture de l'entreprise. Au sein de l'entreprise des corps gras Bejaia labelle est stimulé par les raisons suivantes :

- Enrichir notre culture et d'acquérir des nouvelles informations.
- Acquérir une expérience professionnelle.
- Connaitre les difficultés rencontrées des salariés face à cette pandémie COVID- (19) à l'intérieur de l'entreprise.
- Connaitre l'importance et le rôle de la culture de prévention au sein d'une entreprise.

2. Les objectifs de choix du thème :

Nous essayerons ou cour de notre étude de montrer le risque de COVID-19 :

- Avoir des informations nécessaire sur notre thématique.
- Développer nos connaissances sur le risque de la pandémie COVID-(19).
- Comprendre la valeur et le rôle de la culture des entreprises.
- Avoir l'importance du thème par apport à la sociologie du travail.

3. La problématique :

L'organisation du travail rassemble toutes les notions qui permettent l'établissement de méthodes de partage des taches de communications et de management au sein d'une entreprise. L'organisation représente une cellule sociale bien avant qu'elle soit économique ou politique ou autre, avant d'agir sur les réalités organisationnelles, il convient de connaitre à travers sa culture, ses valeurs et ses traditions.

L'entreprise comme lieu d'organisation du travail peut être aussi représentée comme un lieu d'apprentissage de la coopération et du partage du pouvoir entre individus et entre groupe.¹

¹Jean Etienne et al, dictionnaire de sociologie, Paris, 3^{eme} édition, 2004, p 180.

La pandémie de la maladie à coronavirus (covid19) à provoquer une crise sanitaire Majeure et mis en quarantaine la moitié de la population planétaire. Les caractéristiques de cette pandémie (rapidité de diffusion, connaissances incertaines, sévérité, morts de soignants) des facteurs organisationnels Peuvent être source de stress, déficit d'équipement de protection individuel, réaffectation des postes, manque de communication, manque de matériels de soins, bouleversement de la vie quotidienne familiale et sociale.¹

D'autre facteurs de risque sont identifiés comme l'absence de soutien, la crainte de Contaminer un proche l'isolement ou la stigmatisation sociale le haut niveau de stress au Travail ou les patterns d'attachement insécurisé. Les soignants ont ainsi un risque augmenté d'anxiété, de dépression, d'épuisement d'addiction et de trouble de stress post traumatique.

Cette crise sanitaire devrait nous aider à mieux comprendre la vulnérabilité des soignants a la souffrance au travail, afin de renforcer les stratégies de prévention primaire et la Formation aux enjeux de psychologie des soins, de la relation et de la gestion des situations de crise sanitaire. Alors c'est pour cela, il est essentiel pour les entreprises de faire tout ce qui est en leur Pouvoir pour préserver leur culture d'entreprise durant cette crise sanitaire mondiale.

La notion de culture est un ensemble des aspects intellectuels, artistique et des idéologies d'une civilisation ou d'un groupe particulier. **Selon Claude Lévis Strauss** la culture est l'ensemble des institutions, des croyances. Ce sont les aptitudes apprises par les hommes au tant que membre d'une société.

La culture sanitaire dans l'entreprise, permet à chaque individu de prendre dans la vie quotidienne, des décisions qui bénéficient à sa santé au travail. Cette notion touche cinq domaine principaux ; la santé personnelle, la connaissance du système de santé, le comportement au tant que consommateur, le monde professionnelle, la politique de la santé.

¹<http://www.scholar.google.com.les> professionnels de santé face à la pandémie de la maladie a coronavirus, consulté, le27 avril 2021, à 20h00.

Lorsque le concept de « culture de prévention, également connu sous l'appellation culture de sécurité se réfère explicitement à la culture de l'organisation et se définit par les valeurs, les normes, les comportements et les principes de l'organisation en matière de santé et de sécurité au travail ».¹

Alors, le développement d'une culture de prévention est un processus lent et difficile. Pour procéder donc à un changement de culture, il faut l'engagement de la direction et du syndicat, la participation des travailleurs, le travail d'équipe et un climat de confiance.

R.Sainsaulieu« affirme la nécessité d'une culture forte c'est-à-dire un large recouvrement des champs de représentations et de valeurs de la plupart des membres de l'organisation ».²Cela veut dire que chaque individu doit avoir des connaissances sur la culture d'entreprise concernant l'histoire, les rites et les symboles d'entreprise, et les méthodes de travail pour s'adopter au travail.

Dans cette situation exceptionnelle de pandémie liée au covid19, le fonctionnement des entreprises a été affecté différents degrés pendant ; la fermeture Limitation d'activités, réorganisation.la culture d'entreprise considère comme le meilleur facteur, elle compte alors de nombreux composants et les valeurs partagées au sein d'une organisation.

Le coronavirus fut l'une des pandémies qui a causé le dommage collatéraux les plus graves.et vu que ya eu un impact grandiose sur les entreprises donc, on a eu l'idée d'étudier sur la culture de prévention des entreprises et on a précisés l'entreprise des corps gras Bejaïa LABELLE(CO.G.B) comme une enquête de terrain. Et à travers tout ce qu'on abordé précédemment dans notre problématique, on conclut par la question principale suivante :

Quelle est l'effet de risque du COVID-(19) sur la culture de prévention des salariés de

L'entreprise «des corps gras labelle Bejaïa » ?

¹ [Http //www.Formationsst.CSN.info.Fr.culture de prévention](http://www.Formationsst.CSN.info.Fr.culture%20de%20prevention), consulté le 27 avril, 2021, à 16h30.

²Danielle POTOCKIMALICET, **élément de sociologie du travail et de l'organisation**, paris, 1997. 37.

Pour mieux cerner notre question principale, nous avons formulées les questions secondaires suivantes :

- Quel est l'effet de COVID-(19) sur le système de sécurité au travail ?
- Quel est l'effet de COVID- (19) sur le processus d'hygiène dans l'entreprise ?

4 .Les hypothèses :

Selon **Maurice Angers** à définit les hypothèses comme : « énoncée qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique »¹

1- le risque de COVID-19 a un effet sur la politique de sécurité dans l'entreprise.

2- le risque de COVID-19 a un effet sur le processus d'hygiène dans l'entreprise.

5. Définition des concepts clés :

01- risque professionnelle :

Toute phénomène, tout événement qui apparait en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel.²

Le risque professionnel alors ; est la probabilité pour un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnel.

02- risque d'infection :

Une infection fait suite à la pénétration et à la multiplication d'un micro-organisme (bactérie, virus, champignon ou parasite) pathogène dans le corps. Cette contamination peut se faire par inhalation, contact avec la peau ...³

¹ Maurice Angers, **initiation pratique à la méthodologie**, édition casbah, Alger, 1797, p102.

²Margossia nichan, **guide pratique des risques professionnels**, édition Dunod, paris, 2007, p02.

³<http://www.inrs.fr.Santé et Sécurité au travail>, consulté le 23 /JUN/2021 à 20H38.

Alors le risque d'infection surtout durant cette pandémie traite un rôle très important au sein de l'entreprise, autant que cette l'épidémie est une maladie respiratoire dans chaque entreprise donc doivent se prendre en considérations les consignes de sécurité contre ce risque.

03- la COVID-19 :

Le COVID-19 est une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique. Elle se transmet par contact rapproché avec des personnes infectées.¹

Alors, le COVID-19 traite aussi comme un risque de travail au sein des organisations, qui a un effet sur la gestion de l'entreprise.

04- la politique de sécurité :

Une démarche de toute l'entreprise visant à protéger son personnel et ses biens d'éventuel incidents de sécurité dommageable pour son activité. la présente politique a pour but de se donner une structure claire en matière santé et sécurité au travail.

Chaque entreprise ou organisme doit se doter d'une politique de sécurité, il s'agit également d'une question de crédibilité face à ses clients fournisseurs et actionnaires.²

Alors une politique de sécurité reflète une vision stratégique de la direction de l'organisme.

05-consigne sécuritaires :

Consigne de sécurité permet d'apporter des renseignements sur des risques spécifiques possibles comme un risque électrique, risque d'incendie, par rapport à l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et sur la conduite à tenir en cas d'accidents par exemple prévenir les services de secours, organiser une évacuation.³

¹ <http://www.futura-sciences.com>. **Covid19** par Julie Kern publié en date de 01/01/2020 consulté le 21/juin/2021 à 22h46.

² <http://www.ysosecure.com>. sécurité de l'information et du claud, consulté le 22/mai/2021 à 15 :44.

³ <http://www.virages.com>.publié le 24/05/2019 .par perrine Louette consulté le 21/Juin/2021 à 22h18.

Alors, les consignes sécuritaires permettent aux salariés d'être capables d'agir en cas d'accident au travail.

06- l'hygiène de travail :

L'hygiène du travail est la science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les naissances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien-être des travailleurs et des membres de la communauté.¹

Alors l'hygiène est un ensemble des principes et des pratiques assurés au milieu de Travail, afin d'améliorer la santé des employés.

07- prévention :

La prévention est l'ensemble des mesures prises pour préserver une situation donnée (sanitaire, sociale, économique, environnementale ...) d'une dégradation d'un accident ou d'une catastrophe.

Cette protection consiste à limiter les effets négatifs des perturbations lorsqu'elles se produisent. Ce volet de la prévention s'appuie sur l'anticipation et la prévention avec la mise en place des mesures d'atténuation des sinistres et de système de détection précoce et d'alerte.²

Alors, la prévention repose sur l'évitement des perturbations négatives ou bien sur la réduction de leur probabilité.

08- culture d'entreprise :

La culture d'entreprise correspond aux éléments qui composent son identité, son esprit, ses valeurs, son fonctionnement. Elle lui permet de se différencier de ses concurrents, mais aussi de développer le sentiment d'appartenance des collaborateurs.³

¹ [http:// www.preventica.com.Définitions:Securite-au-travail-Hygiène/propreté/Décontamination/01/01/2011](http://www.preventica.com.Définitions:Securite-au-travail-Hygiène/propreté/Décontamination/01/01/2011) consulté le 16/Juin/2021 à 10h39.

² <http://www.futura-science.com/fr/définition> consulté le 29/MAI/2021 à 13H.

³ <http://www.roberthalf.fr> .par Robert Half en 30/09/2018. Consulté le 21/JUIN/2021 à 21 : 36.

La culture d'entreprise donc ; repose sur plusieurs piliers qui sont partagés par les valeurs et les rites ...

09- culture de prévention :

Elle se réfère à la culture de l'organisation et se définit par ses valeurs, ses normes, comportements, ses convictions, ses principes en matière de santé et de sécurité au travail.¹

La culture de prévention est très importante au sein d'une organisation, ainsi qu'elle connaît un grand succès dans la gestion de l'entreprise.

6- la méthode utilisée :

L'utilisation de la méthode est indispensable dans chaque recherche scientifique, alors La méthode c'est l'ensemble des opérations et des règles sur lesquelles s'appuie le chercheur pour arriver à des résultats scientifiques.

Selon **Madeline Grawitz** : « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles un discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontres, les vérifies. »²

Notre choix de méthode est basé sur la méthode qualitative, qui est comme toutes les autres méthodes sociologiques visent à la compréhension des phénomènes. Et elle se base sur la qualité des données.

La nature de notre thème nécessite d'utilisé la méthode qualitative, cette méthode nous a mené a bien comprendre l'effet de risque de COVID- (19), ainsi la culture de prévention au sein de l'entreprise, cette méthode nous a mené a la bonne compréhension de notre thème de recherche et d'acquérir beaucoup d'information nécessaires pour notre problématique de recherche.

¹ [Http://www.formation.sst.csn.info](http://www.formation.sst.csn.info). Culture de prévention. Consulté le 21 /JUN/2021 à 21h 50.

²Grawitz Madeline, **méthode des sciences sociales**, 11^{ème} édition Dalloz, 2001, p45.

Dans ce genre de recherche on fait appel donc à une méthode qualitative, car elle est la plus adéquate à notre thème de recherche, qui répond aux exigences de terrain et nécessite un groupe restreint pour notre enquête.

7- les techniques utilisées :

En science humaines, il existe plusieurs types de techniques d'investigation dans l'élaboration d'une recherche.

Alors, pour notre étude nous avons utilisé les techniques suivantes :

✓ L'observation :

Selon Maurice Angers « l'observation en situation réelle est une technique de recherche qui sert à observer un groupes dans le but de comprendre certaines attitudes et certaines comportements ». ¹

Cette technique nous a permis durant notre enquête de :

- Observer la situation des salariés à l'intérieur du l'entreprise.
- Voir l'effet de risque du cette pandémie et la culture de prévention des salariés dans l'entreprise.

✓ L'entretien :

Selon Maurice Angers l'entretien est : « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès de groupe, qui permet de les interroger de façon semi-directive et de faire un prélèvement qualitatif en vue de mieux connaitre en profondeur les informations. » ²

Puisque cette recherche s'appuie sur la méthode qualitative, donc la technique de collecte de donnée choisie est l'entretien semi directif. L'objet de notre étude nous oblige à avoir un contact directe avec l'enquêté pour recueillir le maximum d'information sur notre thématique et comprendre le processus de risque du COVID- 19 et d'identifier le rôle de la culture de la prévention dans ce processus. Ce qui nous a amené à élaborer un guide d'entretien dans lequel

¹ Op.cit. Maurice Angers, P131.

²Ibid., P60.

les enquêtes vont à voir la liberté de parler, de donner le maximum d'information sur le risque du COVID-19 dans leurs entreprises.

Alors, on a choisi l'entretien semi directif comme technique pour notre enquête de terrain ses entretiens que nous avons effectué nous ont permis de l'acquisition d'information orales et des réponses a nous hypothèses.

Notre guide d'entretien contient d'une série de questions qui sont réparties en trois (03) axes principaux :

Axe 01 : est relatif aux données personnelles de l'enquêté.

Axe 02 : est relatif au risque de COVID- 19 et son impact sur la culture de sécurité au travail.

Axe 03 : est relatif au risque de COVID-19 et son impact sur le processus d'hygiène de sécurité.

8- le choix de l'échantillon :

L'échantillon est l'ensemble d'élément d'une population donné, ou l'ensemble des personnes à interroger. D'après Maurice Angers « ensemble d'élément ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autre éléments et sur lesquels porte l'investigation »¹

Notre échantillon dans l'entreprise corps gras labelle Bejaïa comporte 598 salariés, répartis en deux catégories. Pour faire connaitre ces différentes catégories socioprofessionnelles qui constituent notre échantillon, nous les présentons comme suite :

Cadre : toute personne qui assure des fonctions d'encadrement.

Agent de maitrise : est un salarié faisant partie d'une catégorie de personnel de production dotée de responsabilité d'encadrement du personnel ouvrier au niveau d'une équipe, d'un atelier, et d'une chaine.

¹Op .cit. Maurice Angers, P236.

Notre échantillon étudié est constitué de dix personnes :

- Cadres.
- Agent de maîtrise.

Nous avons optés pour l'échantillon **non probabiliste accidentel** qui est selon Maurice Angers « un échantillonnage non probabiliste qui impose le moins de contraintes dans la sélection des éléments. »¹

9- la pré-enquête :

Est une étape préliminaire qui procède la réalisation de notre recherche sur « l'impact de COVID- (19) sur la culture de l'entreprise » sur le terrain. C'est une étape très importante dans l'élaboration de notre recherche car elle permet de recueillir des informations sur notre thématique. Nous avons fait des entretiens du pré-enquête auprès des personnes qui travaillent au niveau de service GRH de COGB. Pour objectif de collecter des informations nécessaires. Cette étape elle nous permet de : -bien valoriser notre guide d'entretien de d'déterminer le choix de la méthode et de la technique.

- d'élaborer la problématique.
- de construire nos hypothèses.
- obtenir des informations sur le terrain.

Selon **Omar Aktouf** « la pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont le but essentiel et aidée à constitue, une problématique plus précis et surtout à construire des hypothèses qui soient validé, fiable, renseignées, argumentés, et justifiées. De même, la pré-enquête permet de fixé, on meilleure connaissance de cause, les objectifs précis aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses ».²

¹Op.cit. Maurice Angers, p 104.

²Aktouf Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, édition les presses Québec, 1987, p 102.

10- le déroulement de l'enquête :

Notre enquête, s'est dérouler au sein de l'entreprise de corps gras labelle de Bejaïa a durée de deux mois, allant du 31 mars 2021 au 31 mai 2021, durant cette période on à interroger plusieurs salariés. Quel que soit des agents de maitrise et aussi les cadres, nous avons obtenir des informations relatives à notre thème auprès de nos enquêtés.

CHAPITRE 02 :

LE RISQUE DE COVID-19

1- Le monde du travail et le COVID-19 :

Le monde de travail a été profondément touché par la pandémie mondiale de coronavirus, les enjeux planétaires de santé publique, les bouleversements économiques et sociaux menacent les moyens de subsistance et le bien être à long terme de millions d'individus.

Tandis que dans certains secteurs, des entreprises ont réussi à tirer parti d'internet pour maintenir leurs activités, ouvrant la voie à des innovations passionnantes dans le monde du travail, des millions de travailleurs ont perdu leurs moyens de subsistances et beaucoup d'autres restent menacées à cet égard, en particulier les femmes, qui sont sur présentées dans les secteurs les plus exposés à la crise comme par bien d'autres aspects s'agissant de cette pandémie, ces problèmes touchent de manière disproportionnée les personnes qui se trouvaient déjà dans une situation précaire et qui sont le moins en mesure de supporter ce nouveau choc.¹

La pandémie à frapper l'ensemble des pays, elle a touché plus durement les populations plus fragiles, les conséquences de la crise économique sont presque entièrement négatives.

1-1-L'origine de COVID-19 :

Le nouveau coronavirus SARS-COV2 à l'origine de la maladie COVID-19 a été découvert pour la première fois en chine, dans la ville de Wuhan, les coronavirus affectant principalement les animaux.

Il existe cependant des exceptions comme le Sars-COV qui a été accidentellement transmis à l'homme via la consommation de civettes masquées et le Mers-COV via les dromadaires. Certains infectent l'homme et plus souvent des syndromes grippaux bénins.

Le Sars-COV-2 est génétiquement plus proche des virus infectant les chauves-souris que du Mers-COV ou du Sars-COV, la chauve-souris serait probablement l'animal réservoir du virus.

SARS, MERS, COVID-19 très contagieux, les coronavirus sont des virus qui se propagent rapidement avec des risques de mortalité élevés pour certaines personnes.

¹ https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_french.pdf

Le virus aurait été transmis de la chauve-souris à l'homme via une espèce animale non encore identifiée. Le virus aurait circulé depuis plusieurs années chez l'homme, à bas bruit, jusqu'à

Ce qu'une mutation récente l'ait rendu plus virulent et pathogène.¹

1-2-La définition de la pandémie :

LA pandémie est une propagation mondiale d'une nouvelle maladie d'après l'organisation mondiale de la santé (OMS). L'épidémie de coronavirus est devenue une pandémie le 11 mars comme annoncé par l'OMS ce même jour, dépassant la barre des 100 pays infectés dans toutes les zones du globe. La grande majorité de la population n'étant pas immunisés contre ce nouveau virus, son impact et sa gravité sont potentiellement plus élevés que dans le cas d'un virus déjà connu. En juin, alors que plusieurs pays ont entamé leur déconfinement, l'OMS s'inquiète de l'accélération de la pandémie dans le monde, notamment aux Etats-Unis et en Amérique latine.²

1-3-La définition de COVID-19 :

Est une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique.

Elle se transmet par contact rapproché avec des personnes infectées. La maladie pourrait aussi être transmise par des patients asymptomatiques mais les données scientifiques manquent pour en attester avec certitude.³

Pour plus détaillé sur cette maladie alors ; le Coronavirus (COVID-19) est une maladie infectieuse due à un corona virus découvert récemment. La plupart des personnes infectés par le virus responsable de COVID-19 présenteront une maladie respiratoire d'intensité légère à modérée et se rétabliront sans avoir besoin d'un traitement particulier.

Dans ce cas-là les personnes âgées et celles qui ont d'autre problèmes de santé, tel qu'une maladie cardiovasculaire, un diabète, une maladie respiratoire chronique ou un cancer , ont plus

¹<https://www.inserm.fr/dossier/coronavirus-sars-cov-et-mers-cov/>consulté le17/09/2021à 14h05.

²<https://sante.journaldesfemmes.fr/fiches-maladies/2619795-pandemie-coronavirus-covid-19-definition-signification-difference-epidemie-exemple-monde/>consulté le17/09/2021 à14h18.

³<https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/coronavirus-covid-19-18585/>consulté le17/09/à14h28.

de risque de présenter une forme grave. La meilleure façon d'empêcher et de ralentir la transmission est d'être bien informée à propos du virus de la COVID-19.

1-4-Facteurs de risque du COVID-19 :

Du moment que les agencements d'action du Sars-COV-2 ne seront pas justement connus, donc il sera difficile de comprendre pourquoi certaines personnes sont plus à risque que d'autres. Cependant, le partage de données à l'échelle internationale a permis de dresser une liste de facteurs de risques établi. Alors parmi les risques les plus connus sont :

- L'âge est un des facteurs de risque bien connus. Parmi les plus de 65 ans, 60 % des personnes infectées développent une forme sévère, et près de 90 % des personnes décédées appartiennent à cette tranche d'âge.
- Les personnes souffrant de maladie pulmonaire comme des bronchites chroniques ou de l'asthme développent plus souvent des formes graves de cette maladie respiratoire (environ 5%).
- Les personnes avec des insuffisances cardiaques ou souffrantes d'hypertension (5% à 10%).
- Les personnes immunodéprimées sont également à risque (5%). L'immunodépression est une déficience du système immunitaire. L'immunodépression peut être congénitale (la personne est née avec littéralement) ou acquise par des traitements médicamenteux (prise d'immunodépression) ou une maladie (cancer ou Sida par exemple).
- L'obésité sévère, avec un indice de masse corporelle supérieur à 40 kg/m² (1-3%).
- Les diabétique insu L'Indépendant (5% à 10%).
- Les personnes souffrant de maladie rénales ainsi que les personnes souffrant de maladie hépatiques comme des cirrhoses sont plus à risque (10%), à cause de l'évolution des formes graves vers des insuffisances de ces organes.¹

2- La pandémie COVID-19 et l'entreprise :

La pandémie COVID-19 affecte fortement les marchés du travail, les économies et les entreprises en généraliste. Alors cette crise sanitaire impactera durablement le fonctionnement des entreprises, est donc les organisations doivent définir et mettre en ouvre des actions pour prendre leurs activités dans les meilleurs conditions afin d'assurer la santé des salaries et doivent se conduire par ordre de priorité comme par exemple : à favoriser les mesures de protection collective et individuelles, à pressier les risques d'exposition au ce virus de

¹<https://www.laas.fr/public/sites/www.laas.fr.public/files/news/pdf/volume-15.pdf> consulté le 17/09/2021 à 14h40.

COVID-19 ainsi que mettre en œuvre les mesures de protection des salariés répondant aux orientations du présent protocole.

2-1 Plan de reprise d'activité :

Dans le contexte particulier de la reprise des activités de certaines entreprises et du retour progressif sur leur site des salariés, l'employeur doit élaborer un plan de reprise d'activité (PRA), à la différence du document unique (DU), le PRA ne recommande au regard de son utilité, celui-ci est établi en premier lieu par rapport au risque de transmission du COVID-19 et prend en compte l'ensemble des risques professionnels liés à la reprise et on mesure COVID-19.¹

➤ Préoccupation de la reprise :

- Maîtriser les risques sanitaires liés aux COVID-19.
- Cette partie comprend l'analyse préalable des activités mets un plan prévisionnel de démarrage des activités interrompu pendant le confinement. Les activités en lieu avec l'extérieur (partenaire, client, fournisseurs) sont intégrées.
- L'évaluation des risques de COVID-19 pour l'ensemble de situation de travail permet de définir les mesures de prévention adaptées.
- Les principes de communications sont établis: messages, destinataire, contenu, support...
- Les ressources nécessaires et les compétences disponibles sont analysées. Les questions de l'absentéisme et des aspects sanitaires sont abordés en lieu avec les services de santé au travail.

➤ Mise en œuvre du plan :

Les différentes dispositions matérielles et organisationnelles de prévention des risques de COVID-19 sont explicitées.

- Le dispositif de repérage de cas de contamination et leurs traitements sont précisés.
- Les dispositions relatives au déploiement de la formation et de l'information sont explicitées.²

¹file:///C:/Users/dell/Downloads/Covid19%20et%20pr%C3%A9vention%20en%20entreprise%20(1).pdf consulté le 17/09/2021 à 18h07.

²file:///C:/Users/dell/Downloads/Covid19%20et%20pr%C3%A9vention%20en%20entreprise%20(3).pdf consulté le 17/09/2021 à 17h43.

➤ **Modalités d'accès au plan de reprise d'activité(PRA):**

Afin de faciliter l'accès au PRA par chaque salarié, celui-ci peut-être annexé au document unique d'évaluation des risques dans l'entreprise. Si le PRA été élaboré sous format électronique et consultable sur le site internet de l'entreprise, il pourra être mis en ligne est consultable en même endroit. L'employeur devra en tout état de cause veiller à communiquer et à informer les salariés sur les modalités d'accès, le contenu des mesures temporaire mise en place et leurs modalités de mise en œuvre, afin que chacun y accède facilement.¹

2-2 L'analyse préalable des activités de l'entreprise :

L'entreprise procédera à une analyse de ces activités de manière à établir la liste de celles jugée comme essentiel et devant être redémarrer en priorité et celles dans le redémarrage peut-être recouper. Cette analyse sera réalisée sur l'ensemble de son périmètre (différentes entités de prix de production, service support, administration.

La reprise d'activité pour un être progressive est compatible avec la préservation de la santé et sécurité des salariés dans un contexte où le virus circule pour chaque groupe d'activité, seront identifiés:

- L'effectif minimal pour les réaliser. la teinte de 100 % de l'activité pourra être envisagée de manière progressive.
- Les fonctions pourront être réalisé à distance, pour ses fonctions, le télétravail sera poursuivi au mis en place.

La situation sanitaire (biologique et psychologique) est susceptible de générer un absentéisme accru à la reprise d'activité, il est souhaitable de l'anticiper et par exemple de prévoir un doublement de personnes à des par exemple de prévoir un doublement de personne a des postes identifié comme clé, pour diminuer les risques de vacances de postes clés, la polyvalence pourra t'être encouragée et facilitée par déformation adaptées

La sécurisation des approvisionnements nécessaire à l'activité de l'entreprise sera vérifiée avant sa reprise d'activité²

¹file:///C:/Users/dell/Downloads/Covid19%20et%20pr%C3%A9vention%20en%20entreprise%20%20(3).pdf consulté le 17/09/2021 à 18h55.

²file:///C:/Users/dell/Downloads/Covid19%20et%20pr%C3%A9vention%20en%20entreprise%20%20(8).pdf consulté le 18/09/2021 à 01h05.

2-3 Principes généraux d'organisation du COVID-19 :

Dans toute une démarche de prévention des risques professionnelles, le gérant doit se veiller à la mise en œuvre de mesure de réduction des risques de ce virus COVID-19. Alors, à la fois ces mesures de protection mises en place organisationnelles, sanitaire afin diminuer le risque de transmission de la COVID-19:

- Réduire le nombre de personnes présentes en même temps dans les locaux.
- Le télétravail, partout où c'est possible, est la mesure à privilégier. Les modalités de mise en œuvre du télétravail pour être souple et évolutive. C'est le télétravail peut-être complet, il peut aussi être partiel, elle te remet en des journées sur site et d'autres à domicile.
- L'aménagement des horaires doit être considérée plages horaires étendus pour les prises et les fins de poste l'horaire décalé permettant de répartir la présence dans les zones d'activités et départ, dans les vestiaires, horaires réduits.
- Réduire les situations de travail en proximité direct limité au maximum de la proximité et le croisement des salariés:
- Matérialiser des distances minimales d'accès auprès de salariés en poste fixe.
- Mettre en place des barrières physiques entre la personne (écran translucide).
- Utiliser des équipements pour éviter le travail à plusieurs entre parenthèses aide mécanique pour le transport de charge lourde utiliser des moyens de communication à distance pour éviter des déplacements de contrôle ou d'information talkie-walkie.
- Eviter les gros groupements de personnes proscrire autant que possible les réunions physiques et les déplacements professionnels.
- Fermer les lieux de convivialité et les espaces de rencontre informel.
- Organiser les flux de personnes pour éviter qu'elles ne se croisent.

Un point essentiel et que l'ensemble des mesures établies pour la lutte contre le 19 ou en raison du COVID-19 en entreprise ne doit pas créer de nouveaux risques pour les salariés.¹

-Les nouveaux risques peuvent concerner l'ensemble des risques professionnels:

Alors, l'ensemble de ces principes établis pour la lutte contre ce virus de COVID-19 les entreprises ne doivent pas créer de nouveaux risques pour les salariés comme :

-Risque chimique: un nettoyage plus fréquent risque d'accroître l'explosion l'exposition.

¹file:///C:/Users/dell/Downloads/Covid19%20et%20pr%C3%A9vention%20en%20entreprise%20(8).pdf consulté le 18/09/à 00h18.

-Risque biologique: des désinfections systématique dans, et tu fréquentes sont susceptibles de participer au développement d'un agent biologique résistant.

-Risques psychosociaux: mesure de désolation, réduction des collectifs de travail.

-Risque mécanique: redémarrage d'installation après un arrêt prolongé.

-Situation de travail à risque: les exigences que la distanciation sociale peuvent amener des salariés à se retrouver en situation de travailleur isolé pendant la période de confinement, les conditions de travail en été fortement modifier et on généralement était largement dégradé. Ce qui devait être temporaire et exceptionnelle a duré plusieurs semaines et un nouveau mode de fonctionnement a pu commencer à s'installer dans la durée, alors même que ces conditions de travail ne sont pas toujours satisfaisante (télétravail son matériel informatique performant, instructions de travail écrite mon compte de souplesse, disponibilité extrême de certains salariés). L'établissement au plan de reprise est l'occasion de préciser que les salariés ne doivent pas s'habituer à ces conditions dégradante et les employeurs ne doivent pas faire perdurer de manière déraisonnée ces conditions de travail qui doivent rester exceptionnelle.¹

3- La prévention du COVID-19 :

Pour la prévention et le contrôle de ce virus de COVID-19 sont assurés donc par une grande diversité d'acteurs public et privé. Et ainsi que afin de sensibiliser les employés aux mesures d'hygiène et de sécurité au travail l'entreprise doit ce procéder des certaines consignes de prévention.

3-1 : Les mesures sanitaires en entreprise :

Autant que cette maladie à coronavirus (COVID-19) est une maladie infectieuse, donc la meilleur façon ou bien la manière d'empêcher la transmission est d'être bien informé à propos de ce virus d'abord et de prendre en considération les mesures de prévention recommandées. Alors parmi ces mesures qui sont reposent sur :

- Des mesures de distanciation physique ; cela veut dire que le respect des distances minimale de (1 à 2 mètres) de chaque côté afin d'éviter tout risque de contamination .ce principe doit être vraiment respecté eu sein des entreprises.

¹<https://www.inrs.fr/risquescovid-19-prevention-entreprise> Santé et sécurité au travail consulté le 26/06/2021 à 12h00.

-le respect des gestes barrières tel que : se laver très régulièrement les mains avec du l'eau et du savon, ou du gel hydrologique, ainsi que de se couvrir systématiquement le nez et la bouche quand on tousse ou éternue.

-un protocole de prise en charge des cas probables la plus large possible permettent un diagnostic précoce et la mise en œuvre de mesure d'isolement. Veut dire qu'isolement de tous cas de contamination suspect.

-une identification de contacts les cas diagnostiqués.

-la protection des travailleurs et notamment des personnes à risque de COVID-19 grave.¹

Alors dans ce cadre l'ensemble des acteurs de l'entreprise et plus précisément le service de santé au travail ont un rôle primordial durant cette crise sanitaire.

Ils participent donc à la lutte contre la propagation de cette maladie de coronavirus par, la diffusion à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion, ensuite l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ,et puis par l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire ,adapter leur activité.²

3-2 Les équipements de protection individuelle :

Mettre à la disposition des salariés :

-matériel nécessaire pour le lavage des mains entre parenthèses savant liquide, gel étiol alcoolique, masque, essuie-main en papier à la serviette jetable, poubelle sans contact.

-installer des distributeurs de solution et droit alcoolémie dans des endroits bien au vu du lieu de travail et les suffisamment espacés pour éviter les rassemblements s'assurer que ces distributeurs sont régulièrement remplis et veillez à marquer l'endroit de ce distributeur par des indications ou affiches visibles.

-Mettre à disposition des installations propres pour le lavage des mains, équipé de savon liquide et suivant à la serviette jetable les poubelles point.

¹ <https://www.inrs.fr/risques/COVID19-prevention-entreprise/prevention.html> consulté le 17/09/2021 à 22h49.

² <https://www.inrs.fr/risques/covid-19-prevention-entreprise> Santé et sécurité au travail consulté le 18/09/2021 à 03h11.

- Porter obligatoirement, un masque de protection, à renouveler selon, les préconisations du fabricant.
- Veillez à ce que qu'une seule personne se présente à la fois pour se laver les mains au lavabo.
- Prescrire un lavage régulier des mains.
- Avant l'entrée et à la sortie du site.
- Avant et après la prise de poste entre chaque changement de matériel ou d'outils.
- Avant d'entrer et à la sortie des installations sanitaires et espace commun (salle de restauration, salle de réunion).¹

3-3 Les moyens de prévention pour éviter la propagation de l'épidémie :

Selon l'OMS, les moyens de prévention efficace pour ne pas contacter le COVID-19, mais aussi pour éviter sa propagation sont:

- Le lavage fréquent des mains au savon ou avec une solution hydro-alcoolique.
- Eviter les contacts te rapprocher, comment faire la bise au serrer la main avec des personnes qui tousse ou éternue.
- Se couvrir la bouche avec le pli du coude ou un mouchoir jetable lors d'un tout ou d'un éternuement.
- Ne pas se toucher les yeux, le nez et la bouche.
- En cas de symptômes respiratoire et de fièvre porter un masque et rester confiné pour ne pas contaminer votre entourage.²

¹ <https://www.inrs.fr/risque COVID-19 prevention-entreprise sante et securite au travail>. Consulté le 26/06.2021.à 14h00.

² www.futura-sciences.com/définition/COVID-19-coronavirus-disease2019 consulté le 28/06/2021 à 11h00.

CHAPITRE 03:

LA CULTURE DE PREVENTION

1-Généralité sur la culture d'entreprise :**1-1-Définition de la culture d'entreprise :**

Le concept de la culture d'entreprise est l'ensemble des manières de penser, de sentir et d'agir qui sont communes en nombre d'une même organisation.

La culture d'entreprise correspond à un cadre de pensée, à un système de valeurs et de règles relativement organisées qui sont partagées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Elle englobe les valeurs, les croyances, les postulats, les attitudes, et les normes communes à ceux qui travaillent dans une même organisation¹

Pour **Sainsaulieu Renaud** et **SegRestin Denis** : « l'entreprise est productrice de sociabilité, d'identité et de valeurs qui lui sont propres la culture d'entreprise se construit par la confrontation des identités individuelles au travail par la construction d'un mémoire collectif à travers l'expérience et d'apprentissage, ainsi que par les contacts avec l'extérieur. »²

La culture d'entreprise est donc l'ensemble de connaissances, des croyances, des valeurs, et des normes, attaché par les salariés.

1-2 L'importance de la culture d'entreprise :

La culture d'entreprise, commune à tous ses membres, permet à la fois une cohésion interne et une bonne adaptation à l'environnement externe si elle est bien assimilée et approuvée par tous.

La culture d'entreprise permet de motiver les collaborateurs et donc d'améliorer les performances de l'entreprise. Ce partage de valeurs communes permet de créer un sentiment d'appartenance qui améliorera la satisfaction des collaborateurs, leur qualité de vie au travail et permettra de retenir les talents.

¹Meier Olivier. Management interculturel, Stratégie-organisation-performance, 4eme ED : dunod, Paris, 2010, p10.

²Lambert Jean Renard et autres, lexique de sociologie ,3 Emme, ED Dalloz, Paris, 2010, p70.

Elle permet de donner un référentiel : comme un guide qui aide à l'action ou lors de prises de décisions.¹

1-3 : les caractéristiques d'une culture de l'entreprise :

La culture d'entreprise est un ensemble de valeurs, croyances, et comportements :

- évidentes pour et partagées par les membres de l'entreprise.
- en interaction les uns avec les autres.
- se manifestent par des productions matérielles et symboliques.
- construites tout au long de l'histoire de l'entreprise en réponse aux problèmes rencontrés.²

Selon Meier Olivier la culture d'entreprise contient de six caractéristiques qui sont :

- La culture d'entreprise est un phénomène collectif qui associe des individus au sein d'un même groupe social.
- La culture d'entreprise procède d'une activité symbolique omniprésente.
- La culture d'entreprise est également associée aux notions d'apprentissage et de transmission par la répétition et l'interaction.
- La culture d'entreprise est aussi caractérisée par sa cohésion interne.
- Elle se voit avant tout une construction sociale qui évolue avec le temps qui résulte d'un processus de décision et de réaction à des événements et actions menées par la firme durant son histoire.
- Enfin la culture d'entreprise un « dedans » par rapport à un « dehors », en créant un univers qui permet de fédérer les acteurs d'une même structure et les distinguer des autres salariés.³

¹<https://moodoffice.fr/limportance-de-la-culture-dentreprise/> consulté le 18/09/2021 à 17:31.

²Delavallée Eric, la culture d'entreprise pour manager autrement, Ed organisation, paris, 2002, p32.

³Meier Olivier, management interculturel, 2ème Ed : DUNOD, Belgique, 2006, p10-13.

2-Généralité sur la culture de prévention :**2-1 Définition de la culture de prévention :**

Elle se réfère à la culture de l'organisation et se définit par : ses valeurs, ses normes, ses comportements, ses convictions, ses principes en matière de santé et de sécurité au travail. Ceux-ci doivent être partagés à tous les niveaux de l'organisation et agir comme moteur des activités de prévention et de SST.¹La prévention est donc concerne l'ensemble des mesures pour prévenir un risque d'une catastrophe.

2-2 Développement d'une culture de prévention :

Plusieurs éléments favorisent le développement d'une culture de prévention forte au sein d'une organisation. L'engagement de la direction et du syndicat Leurs objectifs doivent être clairs et les moyens mis en œuvre doivent être diffusés aux travailleurs par le biais d'un processus de communication et d'information efficace, transparent et continu au sein de l'organisation.

a. La participation des travailleurs :

L'apport des travailleurs est essentiel à la prévention. Ils doivent pouvoir participer à des formations et à des activités de SST (inspections, création et mise à jour des fiches de cadenas sage, révision des procédures, groupes de travail pour résoudre des problèmes... etc.)

b. Le travail d'équipe :

Les travailleurs doivent pouvoir s'entraider, se donner des conseils en prévention et collaborer sans qu'on leur fasse sentir qu'ils nuisent à la productivité.

¹https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2013/07/CSN_thematique_culture_prevention.pdf, consulté le 16/10/2021 à 21h46.

C.Un climat de confiance :

Pour que la culture de prévention puisse prendre forme, la direction doit faire confiance aux travailleurs et ceux-ci doivent pouvoir avoir confiance en la direction.¹

2-3 Les obstacles à une culture de prévention :

- Une démarche en SST qui n'est pas paritaire.

L'absence d'engagement de la direction ou du syndicat.

- L'engagement de la direction mal transmis aux cadres intermédiaires.
- Un manque de clarté quant aux rôles de chacun en SST.
- Des promesses qui ne se traduisent pas en actes, en changements observables.
- Des objectifs de performance et de productivité plus importants que la SST.
- L'encouragement à la sous-déclaration d'événements accidentels.
- La recherche de coupables à la suite d'accidents, d'incidents ou de quasi-accidents.
- Les mesures disciplinaires liées à la SST.
- Le manque de formation des travailleurs et des gestionnaires en matière de SST.
- Une communication déficiente au sein de l'organisation.
- Un climat de travail où règnent la peur, la compétition, le contrôle, le manque de respect et d'écoute.
- La lenteur à corriger les risques pour la sécurité qui ont été décelés.
- Le non-respect des normes en vigueur.
- Une SST axée sur la responsabilité individuelle plutôt que collective.
- Le manque de constance des acteurs impliqués.

¹Michel Fortin. « Cent fois sur le métier remettons notre ouvrage! », communication présentée dans le cadre du colloque La perception et la communication du risque en SST, IRSST, s. 1, 24 novembre 2011.

- Le manque de ressources en SST dans l'équipe de gestion.
- La peur des coupures de poste, des fermetures d'entreprise, etc.

3-Principe généraux de la prévention :

Le code du travail dans son article L.230-2 fait obligation au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels, y compris temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.¹

Le chef d'établissement met en œuvre ces mesures sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Eviter les risques,
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- c) Combattre les risques à la source,
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail,
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral,
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- i) Donner les instructions appropriées aux personnels.

¹<https://www.cig929394.fr/archives/diagnostics/prevention.pdf> consulté le 18/09/2021 à 19h15.

3-1 Les objectifs et les enjeux :

La mise en place d'une démarche de prévention répond à différents enjeux :

- Un enjeu humain : préserver la santé physique et mentale et assurer la sécurité des agents ;
- Un enjeu juridique : satisfaire aux exigences réglementaires, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et/ou de ses représentants peut être engagée lors d'un accident de travail ;
- Un enjeu économique : réduire les coûts directs (réparations, soins, etc.) et indirects (remplacement de la victime, surcharge de travail des présents, baisse de la qualité du service rendu au public) des accidents de travail ;
- Un enjeu managériale : motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité.¹

3-2 Bonnes pratiques de prévention :

- Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, étude, production...).
- Harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise financière...)
- Développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention.
- Favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle)
- Faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé et de sécurité au travail.
- Intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail.
- Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont.
- Améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

¹<https://www.cig929394.fr/archives/diagnostics/prevention.pdf> consulté le 18/09/2021 à 19h27.

Une démarche de prévention des risques professionnels se construit en impliquant tous les facteurs concernés et en tenant compte des spécificités de l'entreprise (taille, moyens mobilisables, organisation, sous-traitance, cotraitante, intérim, filialisation, implantation géographique multiple, présence de tiers externes comme du public ou des clients..). Cette démarche résulte d'une obligation légale.¹

Le chef d'entreprise a l'obligation générale de préserver la santé physique et mentale de ses salariés. Cette obligation de santé et de sécurité consiste notamment à identifier, à évaluer les risques et à les transcrire dans le document unique. Cela entraîne la mise en place d'un plan d'action de prévention avec les moyens correspondants.

3-3 Les mesures de la prévention :

-Les mesures de prévention de type technique :

a) Suppression du risque :

La prévention technique ensemble des mesures à mettre en œuvre dans les entreprises au niveau des postes de travail pour que les salariés puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité, il s'agit essentiellement de mesure et de réalisation technique capable de supprimer, ou de moins d'atténuer le risque professionnel existant.

la diminution des risques pour les travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail, un projet de substitution réussi entraîne aussi des avantages pour l'entreprise : un changement de procédé au bénéfice de technologies plus modernes, un coût opérationnel réduit (moins de coûts directs d'assainissement et d'équipements de protection individuelle par exemple), la valorisation de l'image de l'entreprise au sein de la profession et auprès de ses clients, en tant qu'acteur responsable et moteur de l'innovation".²

La substitution ne consiste pas simplement à remplacer un produit par un autre produit ou par un procédé moins dangereux. Donc les mesures de prévention technique consistent à supprimer le risque chaque fois que cela est possible. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas (par exemple une machine bruyante, remplacer un produit toxique par un autre moins dangereux.

¹<https://www.inrs.introduction> à La prévention des risques professionnel p3 consulté le 01/06/2021 à 11h00.

² Http : www.inrs.fr/publication/mediatheque/condition-diffusion, consulté le 20/07/2021 à 15h00.

Chaque situation étant unique, il convient de mener une analyse propre à l'entreprise prenant en compte non seulement les contraintes de fonctionnement et de production, mais aussi les conséquences de la substitution envisagée.

Cette démarche peut conduire à des modifications aux postes de travail, à la mise en place de nouveaux équipements ou procédés.

b) Protection :

Pour protéger les travailleurs contre les dangers on recourt à des équipements de protection collective et individuelle. Ces derniers permettent à chacun de travailler dans des bonnes conditions de sécurité au travail.

Les différents équipements de protections individuelles utilisées sont : les casques pour la tête, les masques faciaux pour le visage, les lunettes pour les yeux, les gants pour les mains, les combinaisons pour le corps, protège d'oreille, les chaussures de sécurité pour les pieds, les voies respiratoires des masques filtrants.

Les équipements de protection collective (EPC) sont des dispositifs techniques qui isolent un danger des personnes potentielles exposées à ce même danger. Le recours à un équipement de protection collective ne protège toute personne se trouvant à proximité du danger. C'est une grande différence qui le distingue d'un équipement de protection individuelle, lequel n'est destiné qu'à protéger un seul travailleur contre des dommages.

La fonction principale des équipements de protection collective consiste à réduire à un niveau acceptable les risques auxquels les travailleurs sont exposés.¹

c) Signalisation :

Dans certaines circonstances, on ne peut ni supprimer, ni protéger de manière collective, pas même par des moyens individuels (circulation simultanée d'engin de manutention et de piéton, par exemple). On utilisera alors la technique pour signaler le danger aux personnes exposées.

¹<http://www.beswic.be/fr/topics/epc-epi/front-page> , consulté le 20/07/2021 à 15:00 .

Cette signalisation s'adresse à nos divers organes sensoriels, pouvant donc être visuelle, sonore, tactile, voire olfactive (parfumer un gaz toxique inodore, par exemple), ces deux derniers modes de signalisation restant plutôt anecdotiques.¹

-Les mesures de prévention de type organisationnel :

a) Organisation :

L'organisation de travail est l'étude des différentes fonctions de l'entreprise. Les mesures organisationnelle peut concerner les structures de l'entreprise il faut prévenir le dysfonctionnement d'un déséquilibre de l'élément matériel.

Le domaine de l'organisation scientifique du travail est extrêmement vaste: il couvre toutes les activités industrielles et commerciales, et il intéresse l'ensemble de la hiérarchie des entreprises correspondantes.²

La prévention des risques doit être une préoccupation dans toutes les prises de décision : non seulement les locaux, machines, appareils, équipements, produits mais aussi l'organisation du travail et ses réorganisations.

L'organisation du travail, alors contient en globalité de : la durée et l'aménagement du temps de travail, la rémunération, la définition du contenu du poste et des résultats attendus, de l'organigramme, les processus d'évaluation et de contrôle du travail, etc.³

b) La procédure :

Afin de maîtriser les expositions aux risques, notamment dans les opérations connues pour générer des accidents ou des maladies professionnelles, on mettra en place des procédures ayant un effet direct sur l'organisation du travail.

Là encore, la réglementation, et notamment la loi du 06 décembre 1976, a beaucoup fait progresser cet aspect de la prévention à travers la formation des nouveaux embauchés, de relations entre entreprise dans le cadre de l'activité.

¹ https://lafontaine.groupe-esa.com/index.php?lvl=notice_display&id=64381 consulté le 18/09/2021 à 19h35.

² L'organisation scientifique du travail», umc.edu.dz/VF/images/cours/O-S-T/chapitre2.pdf consulté le 18 /09/2021 à 19h45.

³ <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail /dictionnaire-droit-travail-st-définition>, consulté le 22/07/2021 à 14h00.

-Les mesures de prévention de type individuel :**a) La sélection :**

Cela consiste à vérifier les capacités physiques, intellectuelles d'une personne à occuper un poste donné, non seulement préalablement à l'attribution du travail qu'on envisage de lui confier, mais également tout au long de sa carrière professionnelle en vérifiant l'adéquation de la personne au poste qu'elle occupe.

Ce rôle revient principalement au médecin du travail, mais il peut utilement compléter dans certains cas, par l'apport des connaissances du psychologue du travail.

Il faut contrôler, voir renforcer l'aptitude de l'opérateur à effectuer une mission donnée.

b) La sensibilisation :

Le contrôle de l'aptitude et la formation adéquate sont nécessaires mais pas suffisants pour prévenir tous les risques liés aux caractéristiques des individus.

Ce n'est ni l'examen clinique, ni par l'action sur le mental des êtres humains que l'on peut espérer modifier leur comportement. Il faut utiliser d'autres outils, bien connus des publicitaires, qui vont agir, eux, sur l'affect ce qui est généralement connu sous le nom de «sensibilisation» vas donc permettre de faire passer des messages capable d'influencer sur les comportements des individus" s'avoir promouvoir la communication et les échanges d'information pour améliorer la compréhension naturelle.

c) Information et formation :

Un programme de formation est nécessaire pour permettre aux travailleurs d'apprendre comment ajuster et porter les EPI, comment en tirer la protection maximale et comment en prendre soin. Il ne sert à rien d'inciter quelqu'un à porter un masque. Parce que la direction ou les lois l'exigent. Si le masque a pour fonction de prévenir les troubles pulmonaires, les travailleurs doivent être informés de risques de santé qu'ils courent pour être motivés à le porter.¹

¹[http://www.officiel-prevention.com/lormation/formation-continueala sécurité/ dossier_chsct.phpg'rub89&sstub=1398dossier-216](http://www.officiel-prevention.com/lormation/formation-continueala_sécurité/ dossier_chsct.phpg'rub89&sstub=1398dossier-216). Consulté le 22/07/2021 à 14h07.

L'employeur informe les travailleurs pour leurs santés et sécurité d'une manière compréhensive pour chacun. Tout salarié doit bénéficier d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité.

3-4 les classifications de la prévention des risques professionnels :

On distingue la prévention liée au type des actions entreprises (prévention primaire, secondaire ou tertiaire), celle liée à la population concernée (prévention collective ou individuelle), celle liée aux méthodes utilisées (technique, médicale, psychologique légale), toutes ces approches pouvant se combiner.¹

- Classification selon le type des actions entreprises :

Le risque étant la combinaison de la probabilité et des conséquences de la survenance d'un événement dangereux, pour réduire un risque, deux options sont possibles : agir sur sa probabilité d'occurrence (en la diminuant par des mesures de prévention, prévention primaire) ou sur sa gravité (en mettant en place des systèmes de protection destinés à éviter ou réduire les conséquences prévention secondaire et tertiaire).²

Dans la prévention primaire, on cherche à éviter l'apparition d'un risque, dans la prévention secondaire, on accepte l'apparition d'un risque mais on évite la création d'un dommage, dans la prévention tertiaire, on accepte l'existence d'un dommage mais on cherche à le neutraliser ou éviter un dommage ultérieur.

La prévention primaire : éviter la survenue d'un risque, consiste à en supprimer les causes (par exemple éviter l'exposition des travailleurs à des agents allergènes), à promouvoir un environnement professionnel non accident gène, à agir sur les facteurs de risque avant l'accident.

La prévention secondaire : éviter des dommages, détecter au plus tôt (dépistage) et intervention d'évitement (par exemple l'identification des travailleurs souffrant d'allergies professionnelles et le retraitement de l'exposition afin de prévenir une maladie chronique).

¹<https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite/les-differents-concepts-de-prevention-des-risques-professionnels> consulté le 18/09/2021 à 20h50.

² <https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite/les-differents-concepts-de-prevention-des-risques-professionnels> consulté le 18/09/2021 à 20h50.

La prévention tertiaire : limiter les dommages, éviter la survenue de complications, les séquelles, les récives, les incapacités professionnelles et favoriser la réinsertion par exemple, par des solutions techniques d'aménagement ergonomique du poste de travail).

-Classification selon la population concernée

-La prévention collective :

Cherche à protéger tous les travailleurs en contact avec un danger potentiel de manière régulière ou occasionnelle, en supprimant ou en réduisant les situations dangereuses pour tout un atelier, chantier ... (exemples isolation phonique des locaux, aspiration des fumées et/ou vapeurs nocives à la source, système ventilation...).

-La prévention individuelle :

Cherche à protéger uniquement l'opérateur par des équipements de protection (exemples : harnais, casque, masque respiratoire,..) mais aussi des obligations vaccination obligatoire...)¹

La protection individuelle ne supprime pas les risques, elle ne protège que les personnes qui sont équipées des équipements de protection individuelle.

La protection individuelle ne doit jamais être préférée à la prévention collective qui seule, reste efficace donc l'information sur l'utilité de ce type de protection est indispensable.

En effet, prendre des mesures collectives par priorité à des mesures de protection individuelle n'est pas réalisable ou suffisant dans certains cas.

¹<https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite/les-differents-concepts-de-prevention-des-risques-professionnels> consulté le 18/09/2021 à 20h55.

CHAPITRE 04:

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Introduction :

Dans ce chapitre, on va donner une présentation de l'entreprise des corps gras labelle d'abord, on va présenter l'historique de l'entreprise nationale des corps gras, ensuite de l'entreprise des corps gras de Bejaia, sa situation géographique, les données d'activités de CO .GB, et les missions et objectifs de l'entreprise. Et après avoir présenté l'entreprise des corps gras labelle de Bejaïa on va accéder à l'analyse et les résultats de notre thématique effectuer au sein de cette entreprise.

I. présentation de l'organisme d'accueil :**1. Historique de l'entreprise national des corps gras :**

L'organisme E.N.C.G (Entreprise National de Corps Gras) a été construit en 1942 avec le groupe « LISIEUR AFRIQUE » ; il a été interrompu lors de la 2ème G.M. il a été repris puis achevé en 1948.

L'E.N.C.G est crée grâce à l'application du décret 82 -453 du 11/12/1982 suit à la restructuration des entreprises ; cette réforme fait une séparation géographique des filiales comme suit :

- ✓ Filiale d'Alger
- ✓ Filiale d'Oran
- ✓ Filiale d'Annaba
- ✓ Filiale de Bejaia
- ✓ Filiale de Maghnia¹

Cette séparation a pour but la décentralisation, le 12 /08/1968 est rattaché à la société nationale des corps gras (S.N.C.G), le siège social d'ENCG se suite à Alger.

¹Document interne de l'entreprise

2. Historique de l'entreprise des corps gras de Bejaia (UP7) :

L'unité de production (7) est une filiale du groupe ENCG. Elle est créée en 1984. L'infrastructure et les équipements de production sont réalisés et fournis par un groupe de l'entreprise belge « extraction DESMET ».

CO.GB La belle /SPA, prend ses origines d'une entreprise lancée par un industriel Français en 1902 sous l'application de SIAN (Société Industrielle d'Afrique du Nord) qui a débuté par l'extraction de l'huile de grignon d'olive.

EN 1953 lance la fabrication du savon du ménage sous forme de pain, de savon de toilette. La nationalisation de la S.I.A.N et son intégration à la SO.GE.D.I.A (Société de la gestion et de développement des industries Alimentations) était en 1974. En 1982 ils ont fait la restructuration de SO.GE.D.I.A et la création de l'ENCG, elle suivit du démarrage en partie de l'unité de production UP7 en 1988. Une nouvelle forme d'organisation sur le principe de filialisation et elle se divise sur cinq filiales : puis se divise encore en neuf unités de production, elle est devenue en 1995 une filiale sur le nom de CO.GB en 2002.

3. Situation géographique :

L'entreprise CO.CB .labelle se trouve au siège de la direction générale qui est postée à environ 250Km à l'est de la capitale d'Alger. Cette unité est dans la zone industrielle de Bejaia, elle est bordée par :

- ✓ ALCOST/ SPA au Nord ;
- ✓ OUED SECHIR et la centrale EDEMIA à l'est ;
- ✓ SNLB liège et le cite CHRCHARI au sud ;
- ✓ La route des Aurès et L4EPF/SPA à l'ouest¹ ;

4. Domaines d'activités de CO .GB labelle :

- ✓ Le raffinage des huiles alimentaires.
- ✓ Le conditionnement de margarines et graisses végétales.
- ✓ La fabrication de savon de ménage et de toilette.
- ✓ La fabrication de produit à usage industriel.

¹Document interne de l'entreprise

5. Missions et objectifs de CO .GB :

L'organisme des corps gras de Bejaia, unité de production(7) a pour objectif :

- ✓ La production et la commercialisation des huiles végétales, alimentaires industrielles.
- ✓ La production et la commercialisation de margarines et graisses végétales.
- ✓ La production et la commercialisation de savon.
- ✓ La fabrication d'emballages plastique (bouteille 1L).
- ✓ L'exploitation de la gestion des activités de production et de toute autres activités industrielles liées a son objet¹.
- ✓ L'insertion harmonieuse de son activité dans le cadre politique nationale d'aménagement de territoire et la valorisation des ressources de production nationale.

¹Document interne de l'entreprise

II. Analyse et interprétation des résultats :

-caractéristique de la population étudiée :

Tableau n°01 : les caractéristiques de la population visée:

Enquêtes	Cadre	Age	Sexe	Niveau d’instruction	Ancienneté professionnel	Catégorie professionnel
Enquêté n01	L01	56	M	Secondaire	30 ans	Cadre
Enquêté n02	L02	55	M	Universitaire	30 ans	Cadre
Enquêté n03	L03	32	M	Universitaire	10 ans	Cadre
Enquêté n04	L04	66	M	Secondaire	43 ans	Cadre
Enquêté n05	L05	32	M	Universitaire	6 ans	Cadre
Enquêté n06	L06	52	F	Secondaire	29 ans	Agent de maitrise
Enquêté n07	L07	58	F	Secondaire	33 ans	Agent de maitrise
Enquêté n08	L 08	53	F	Secondaire	32 ans	Agent de maitrise
Enquêté n09	L09	53	M	Secondaire	30 ans	Cadre
Enquêté n10	L10	57	M	Secondaire	32 ans	Cadre

Source : Enquête

Nous remarquons après l’analyse de ce tableau, que la tranche d’âge de notre échantillon d’étude évalué entre (30 ans -57 ans).on a constaté que notre échantillon d’étude est principalement constitué de personnes seniors.

A travers l'analyse de ce tableau, ont certifié que la majorité des membres de notre échantillon la plupart sont des hommes soit (07) hommes cadres, mais par contre pour les femmes on a constaté que juste (03) femmes. Alors cela peut s'expliquer par une certaine marginalisation de l'accès des femmes à des postes d'encadrements.

Le tableau représente le niveau d'instruction de nos enquêtés, la plupart d'entre eux ont un niveau secondaire soit (07) cadres contre (03) avec un niveau universitaire. Nous remarquons ici l'importance présence des niveaux secondaires.

Le tableau nous donne également un aperçu sur l'ancienneté de nos enquêtés, la plupart d'entre eux, soit (07) cadres ont une ancienneté qui varie entre 30 ans et jusqu'à 43 ans. Et chez les agents de maîtrise soit (03) qui ont une ancienneté professionnel qui évalué entre 29 ans à 33 ans.

On constate aussi d'après l'analyse du tableau, que l'ensemble des catégories professionnelles de notre échantillon la majorité sont des cadres donc sept(07) cadres contre trois (03) agents de maîtrise.

1-Analyse des données de la première hypothèse :

-Tableau n°02 : la période de COVID-(19) et la politique de sécurité dans l'entreprise CO.GB:

Les catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
l'entreprise à renforcé sa politique de sécurité et de prévention	07	« En a vécu cette période comme tout le monde, la peur nous a évalué heureusement que l'entreprise à prise tous les précautions de prévention. Alors oui l'entreprise à renforcée sa politique de sécurité, il nous a doté de masque de prévention de gel ils ont supprimés le pointage à l'empreinte. » « pour moi cette période, c'est vrai que c'était un peu difficile mais l'entreprise à prise toute les mesures de sécurité. Elle à renforcé un service de médecine, mise à la disposition les bavettes, les gels ».
elle n'a rien change dans sa politique de sécurité et de prévention	03	« pour moi l'obligation d'une porte des bavettes n'est pas suffisante, cette période c'été normal et cette entreprise elle n'a pas fait des grands choses ».
Totale	10	

Source : Enquête :

Malgré durant cette crise sanitaire, l'importance d'une politique de sécurité et de prévention prennent une place majeur au sein de l'entreprise. Surtout pendant cette maladie. Alors, la période de COVID-19 d'après les données recueillies auprès de notre échantillon, d'une part il estime que cette entreprise CO .GB à renforcée sa politique de sécurité et de prévention. D'autre part elle n'a rien renforcée. A la fois pour 07 employés oui l'entreprise à renforcée sa politique de sécurité. «Oui pour moi personnellement je vois que cette entreprise à été bien renforcée sa politique de sécurité, elle a installé une commission de prévention ». (L10.57 ans).

Il semble que durant cette période du COVID-19 l'entreprise à renforcée sa politique de sécurité et de prévention par l'installation d'une commission de prévention selon (L10.57 ans).

La politique de sécurité : est une démarche de toute l'entreprise visant à protéger son personnel et ses biens d'éventuel incidents de sécurité dommageable pour son activité. la présente politique a pour but de se donner une structure claire en matière santé et sécurité au travail.

Chaque entreprise ou organisme doit se doter d'une politique de sécurité, il s'agit également d'une question de crédibilité face à ses clients fournisseurs et actionnaires.¹

(L08.53 ans) déclare « oui l'entreprise à renforcée sa politique de sécurité et de prévention, la première chose ils ont supprimé la pointeuse maintenant c'est manuelle, supprimé certaine réunion ». Alors on peut constater que la politique de sécurité et de prévention du l'entreprise CO.GB à confirmer par l'élimination du pointage par empreinte, et la suppression certains réunion par mesure de prévention de prévention (pour L08 ,53 ans).

La politique de sécurité et de prévention est une variable très intéressante que l'entreprise doit alors, prendre en considération en mettant en place une commission de prévention, afin d'affecter les employés dans un bon état pour qu'ils donnent de leurs mieux pour l'entreprise. Par contre pour les 03 autres employés, ils jugent que l'entreprise à rien renforcée par rapport à sa politique de sécurité et de prévention.

(L01.56 ans) déclare que elle n'a rien renforcée : « pour moi personnellement je pense que c'est très peu se n'est pas seulement le porte des bavettes, le gel ».

(L 05.32ans) déclare : « A mon avis, je ne vois pas que l'entreprise à renforcée sa politique de sécurité d'abord ya que le porte des bavettes obligatoire et ensuite la suppression du pointage par empreinte si tout. » Alors en constater que pour (L01.56 ans) et ainsi que (L05.32 ans), l'obligation du porte des bavettes et l'élimination du pointage par empreinte c'est très peu donc pour eux cette entreprise (C0.GB), elle n'a rien accentuée pour sa politique de sécurité et de prévention.

¹<http://www.yoescure.com.sécurité de l'information et du Claude>, consulté 10/09/2021 à 16h00.

Tableau n°03 : les consignes sécuritaires recommandées par l’entreprise CO.GB :(la distanciation physique) :

Les catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Oui, elle a modifié nos habitudes et traditions.	07	« avant, il n’est Ya pas une distanciation physique alors que maintenant en doit laisser un mètre entre nous ». « oui bien sûr, la distanciation physique pour notre santé et pour les autres ».
Non, elle n’a rien changée.	03	« non juste la distanciation et moi personnellement je la prends pas en considération »
Totale	10	

Source : Enquête :

A travers de ce tableau, on constate que les consignes sécuritaires par l’entreprise CO.GB sont-elles Modifient les habitudes et les traditions de nos enquêtés (07) enquêtes contre seulement (03) enquêtes qui jugent que les consignes sécuritaires recommandés par cette entreprise elles n’ont rien changés.

(L08, 53 ans) : « pour moi personnellement je ne vois pas que les consignes sécuritaires recommandés par cette entreprise sont-elles modifient notre habitudes et traditions y a que la distanciation physique je ne la prends pas en considération et je la respecte pas entre nous des collègues. »

Mais par contre, (L06, 52 ans) déclare « oui elles ont modifient notre habitudes, avant il n’est ya pas une distanciation physique dans le sens et ensuite ya plus des regroupements, c’est-à-dire en évite d’être plusieurs dans les mêmes bureaux, même espace de travail ».

Les consignes sécuritaires : Consigne de sécurité permet d’apporter des renseignements sur des risques spécifiques possibles comme un risque électrique, risque d’incendie, par rapport à l’activité

De l'entreprise ou de l'établissement et sur la conduite à tenir en cas d'accidents par exemple prévenir les services de secours, organiser une évacuation.¹

(L10, 57ans) déclare : « ces consignes sécuritaires recommandés par l'entreprise ont-elles changés notre habitudes et traditions, par exemple la distanciation physique afin d'éviter la contamination de cette maladie, interdictions aussi des regroupements dans les bureaux, les cantines ...donc oui en est plus distant ».

La même chose pour les autres enquêtes ils ont tous partagent même opinion que l'enquêté (L 06 ,52 ans).Alors après l'analyse des différents témoignages de nos enquêtés en constate que l'entreprise CO.GB à donner une importance majeur a la culture et a la sécurité de ces employés surtout durant cette crise sanitaire.

Tableau n°04 : les équipements installent dans l'entreprise CO.GB.

Les catégories de réponse	Fréquence	Arguments fréquents
L'assurance sanitaires des salaries	08	« oui, ont un effet sur notre assurance sanitaire ». « évidemment on travaille plus à l'aise son craints ».
Autres effets	02	« effets de sécurité ».
Totale	10	

Source : enquête :

La satisfaction des salaries est un facteur majeur au sien de l'entreprise CO.GB et plus précisément durant cette maladie. Alors afin d'éviter la propagation de contamination, CO.GB a installés des équipements de protection.

D'après les données rassemblées auprès de notre échantillon et aussi après l'analyse de ces réponses on constate la majorité de nos enquêtes(08) voient que les équipements installés dans l'entreprise gel désinfectant, tapis, ont un effet sur leurs assurance sanitaire. Et d'autre part deux autres (02) enquêtes nous ont éclairés sur d'autres effets.

¹ <http://www.virages.com>.publié le 24/05/2019.par Perrine louette, consulté le 13/09/2021 à 00 :59h.

(L 07,58 ans) déclare : «oui, bien sûr ont un effet sur notre assurance sanitaire, en nous sens

Plus protégés en fait».

(L06, 52 ans) ajoute : « A mon avis, les équipements installés dans l’entreprise ont un impact sur notre assurance sanitaire .en nous sens un peut protéger par ses mesures, le faite de nous donner des masques, de gel mettre à la disposition des travailleurs en se sent donc protégés.»

(L09, 53ans) déclare : « ces équipements de protection ont un impact aussi sur d’autres effets qui est un effet de sécurité ».

En globalité donc, en peux dire que l’entreprise CO.GB fait de son mieux à partir de ses équipements de protection individuelle comme le gel désinfectent, tapis, et le détecteur de température.

Tableau n°05 : la communication et les actions de la sensibilisation lancées par l’entreprise CO.GB :

Les catégories de réponse	Fréquences	Arguments fréquents
Ils ont développés la culture de la prévention et le sens de la responsabilité chez les salariés.	09	« oui, on est plus conscients que d’habitudes ». « certainement oui, moi personnellement je vois que ma culture de prévention à développer et chacun de nous est responsable de son comportement ».
Ils n’ont rien développés	01	«A mon avis, d’abord l’entreprise à rien renforcée ou bien installé par rapport à les équipements de protection don pour moi cette entreprise ne développe pas ma culture de prévention et ainsi le sens d’être responsable chez les salariés »
Totale	10	

Source : enquête :

D’après les données recueillies au prés de notre échantillon et après l’analyse de l’ensemble de ces réponses il semble que la majorité de nos enquêtes (09) enquêtés sur seulement (01) ont confirmé que la communication et les actions de la sensibilisation lancées par cette entreprise CO.GB. Sont-

elles développées la culture de la prévention et le sens de la responsabilité collectives chez les salariés.

(L08, 53 ans) déclare : « certainement oui, elles ont beaucoup évoluée notre culture et ainsi que la culture de prévention et chaque ‘un de nous est responsable de son comportement ».

(L02 ,55 ans) déclare que : « Durant cette maladie le directeur a fait une réunion avec tous les responsables par exemple ; notre responsable du service GRH nous a dit d’après la réunion : d’éviter les regroupements, la distanciation physique, porte des bavettes sont obligatoires, Alors pour moi personnellement oui la communication et les actions de la sensibilisation lancées par cette entreprise à développer notre culture de prévention ». (L10 ,57ans) : « oui bien sûr, on est trop sensibiliser surtout les premiers temps le porte des bavettes et la distanciation physique sont obligatoire, alors les salariés sont devenu plus responsable ». D’après l’analyse des différents témoignages de nos enquêtes en constatent que la communication et les actions de la sensibilisation traitée par l’entreprise CO.GB développe la culture de la prévention, et le sens de la responsabilité collective chez les salariés durant cette crise sanitaire. Par des panneaux d’affichages sur le danger ou bien le risque de cette maladie, tel que les salariés sont devenus plus responsable et conscient plus qu’avant.

Tableau n°06 : la sensibilisation entre les salariés de l'entreprise sur les consignes de prévention :

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments
Il ya une sensibilisation entre les salariés.	09	« presque chaque jours avec toute les moyens j'ai essaie à ma manière de sensibiliser mes collègues ». « je donne des conseils sur le danger et j'ai essaie au même temps de les convaincre sur le danger de cette maladie ».
Il n'est ya pas une sensibilisation entre les salariés.	01	« j'ai jamais sensibilisé déjà quelqu'un. Moi personnellement je respecte pas les règles et les consignes de prévention ».
Totale	10	

Source : enquête :

D'après les données recueillies auprès de notre échantillon et après l'analyse de l'ensemble de ces réponses il semble que la majorité de nos enquêtes(09) ont sensibilisé entre eux sur les consignes de préventions.

(L02 ,55ans) déclare : « oui bien sûr j'avais déjà expliqué et sensibilisé mes collègues sur les consignes de prévention. C'est presque tout le temps le discours sur le COVID-19 et le risque aussi de contamination entre nous ».

(L07 ,58 ans) déclare aussi : « plusieurs fois j'essaie de les sensibilisés sur les consignes de prévention comme par exemple en doit respecter la distanciation physique, le porte des bavettes sont obligatoire ».

(L06, 52 ans) va dans la même direction il déclare : « oui à chaque fois c'est presque tous les jours par exemple mes collègues qui rentre chez moi, ils me donnent la main moi personnellement je ne touche pas la main c'est une façon de sensibiliser, j'évite aussi 5 aux 4 personnes dans le bureau alors c'est de cette façon que je sensibilise mes collègues ».

Ceci explique qu'il y'a une bonne relation entre les employés de cette entreprise, dans l'ensemble on peut dire que la sensibilisation traite comme un facteur majeur très important surtout durant cette maladie.

2- Discussion des résultats de la première hypothèse :

Notre recherche effectuée au sein de l'entreprise CO.GB, qui porte sur « l'impact de COVID-19 sur la culture d'entreprise », nous a permis de recueillir des informations considérables concernant notre thème de recherche, elle nous a permis d'analyser et de discuter nos hypothèses.

Notre première hypothèse qui porte sur : « le risque de COVID-19 a un effet sur la politique sécurité dans l'entreprise ». ont conduit aux résultats suivant :

Le tableau N02 et N04, répondent parfaitement à notre hypothèse. Dans le tableau N02 qui traite « la période de COVID- 19 et la politique de sécurité et de prévention dans l'entreprise CO.GB » les réponses obtenus nous ont permis de savoir que la majorité des salariés confirment que cette entreprise a renforcée sa politique de sécurité et de prévention durant cette crise sanitaire ».

Le tableau N03, qui porte sur : « les consignes sécuritaires recommandées par l'entreprise CO.GB ». confirme la première hypothèse grâce aux résultats obtenus, la majorité des employés s'accordent à dire que durant cette pandémie les consignes sécuritaires recommandées par l'entreprise CO.GB comme la distanciation physique sont-elles modifient les habitudes et les traditions des salariés et que l'entreprise fait de son mieux dans ce côté.

Le tableau N04, qui porte sur : « les équipements installés dans l'entreprise confirme toujours la première hypothèse car les résultats obtenus ont permis de savoir que la plus part de nos enquêtes voient que la politique de sécurité dans l'entreprise à changer et cette entreprise renforcée sa politique de sécurité durant cette maladie.

Donc ; ce que on peut retenir c'est que le risque de cette maladie covid19 a un impact positif sur la politique de sécurité dans l'entreprise, les salariés sont devenu plus responsable et conscients plus que d'habitude, elle favorisée tous les principes de sécurité introduit par loi pendant cette crise sanitaire.

3-Analyse des données de la deuxième hypothèse :

Tableau n°07 : les consignes recommandées par l’entreprise en matière d’hygiène :

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Elles ont modifié les habitudes et les traditions des salariés.	08	« oui, elles ont modifié nos habitudes et traditions dans le bon sens comme le nettoyage, désinfection de l’espace de travail. » « A mon avis, oui à-propos de nettoyage des bureaux, aussi les femmes de ménage sont plus strictes par rapport à leur travail. »
Non, elles n’ont rien changé	02	« pour moi personnellement il n’y a aucun changement par rapport à nos habitudes et traditions. »
Totale	10	

Source : enquête :

La propreté et l’hygiène est une question qu’on ne peut pas négliger, il s’agit d’évaluer une bonne moyenne de protection des salariés contre ce risque de cette maladie 19 .A partir de là donc, et vu l’importance de la propreté au milieu de travail on a formulé une question dans ce sens. Alors la majorité des employés (08) sur seulement deux(02) ont confirmé que les consignes recommandées par l’entreprise en matière d’hygiène ont-elles modifié leurs habitudes et traditions quotidiennes au travail.

(L02, 55 ans) déclare : « pour moi les consignes recommandées par l’entreprise ont-elles modifié mes habitudes et traditions vers le positif, avant en cherchant pas à désinfecter les bureaux mais par contre pendant cette maladie c’est tous les jours ».

(L07, 58ans) déclare : « A mon avis oui, ont-elles modifié nos habitudes et traditions mais dans le bon sens par exemple : le nettoyage et le désinfectent l’espace de travail est presque chaque matin ».

(L10 ,57 ans) va dans la même direction il déclare : « ces consignes de prévention ont changés mes habitudes et traditions oui en plus cette entreprise a bien renforcée le processus d'hygiène. »

Alors, la politique d'hygiène est donc prend une place très importante dans le milieu professionnel. Cette entreprise des corps gras labelle de Bejaia à prendre en charge la propreté et hygiène comme un facteur majeur surtout durant cette maladie.

Dans ce côté elle a installés un service d'hygiène de sécurité et environnement et cela pour éviter tout type de maladie et de contamination de ce virus, qui peut agir négativement sur la santé des salaries et sur l'image de l'entreprise.

Tableau n°08 : avez-vous lavez les mains régulièrement durant cette maladie de COVID-19 ?

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Oui	10	« évidemment oui chaque 5minute. » « Oui bien sûr durant cette maladie je me lave mes mains très régulièrement. » « bien sûr c'était pas comme avant maintenant c'est beaucoup plus ».
Non	0	
Totale	10	

Source : enquête :

D'après les données recueillies auprès de notre échantillon la totalité des salariés examiner lors de notre enquête voient que durant la crise de cette maladie COVID -19, les salariés de cette entreprise se lavent les mains fréquemment c'est de cette façon les employés en évitant la propagation de cette maladie entre eux.

Dans ce raisonnement (L04, 66 ans) déclare : « oui évidemment, même que avant cette maladie je me lave les mains régulièrement alors la durant cette maladie c'est plus fréquemment ».le même avis partagé par (07,58 ans) qui déclare : « oui presque dans chaque 10 à 15 minute. »

Dans le même contexte (L03, 32 ans) déclare : « à mon avis cette période de covid19 est très difficile pour tout le monde, J'ai peur de tout donc oui je me lave souvent les mains avec du gel ou du savon plus fréquemment d'une façon très régulièrement. »

Après l'analyse de ces réponses on peut dire que les salariés de cette entreprise CO.GB ont doublé de vigilance sans autant céder à la panique inutile. Ainsi que dans ce côté cette organisation à affirmer sa politique d'hygiène comme dotation du personnel en gel hygiénique et en savon, désinfection des ateliers, des bureaux, et cantine durant cette crise sanitaire.

Tableau n°09 : les initiatives de désinfections par les salariés :

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Oui	02	« ya juste que de fois quelque collègues nous ramené de gel et le javel aussi. »
Non	08	« ya aucun salaries qui se prend en charge cette tache c'est l'entreprise, par un service d'hygiène de sécurité et d'environnement. »
Totale	10	

Source : enquête :

D'après les données recueillies auprès de notre échantillon la totalité des salariés (08) jugent sur seulement (02) que y'avait pas des initiatives de désinfection d'entre eux. Mais par contre c'est l'entreprise qui se prend en charge durant cette pandémie.

Dans ce raisonnement (L02 ,55ans) déclare : « cette entreprise à bien renforcée à-propos de sa procédure d'hygiène, alors durant cette maladie laboratoire d'analyse c'est eux qui ils nous ont produit le gel de désinfection pour tous les salaries de cette entreprise donc c'est elle qui se prend en charge la désinfection de l'usine complet ».Le même avis partagé par (07,58 ans) qui déclare : « durant la crise de COVID-19 ya un service qui s'occupe d la propreté de l'entreprise s'appelle un service d'hygiène de sécurité ».

Par contre (L03, 32 ans) déclare que : « par fois ya quelques collègues qui nous a ramène de gel, des bavettes aussi. »

Alors, a partir de la et selon nos enquêtes on peut dire que l'entreprise des corps gras labelle de Bejaïa à bien renforcée sa politique d'hygiène durant cette crise sanitaire, comme la création d'abord de ce service HSE, mettre a la disposition des salaries le gel hygiénique et du savon aussi ainsi que la désinfection des ateliers, des bureaux, et cantine etc. Afin d'éviter tout risque de contamination au virus COVID-19.

D’après Mouton JP l’hygiène au travail : « est la science et l’art de détecter, d’évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l’environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien être des travailleurs et des membres de la communauté »¹

L’hygiène du travail est donc est une manière de fonder une protection dans le cadre professionnel, afin d’assurer la santé des employés dans l’entreprise des corps gras labelle de Bejaïa durant cette maladie.

Tableau n°10 : les canaux de communication et sensibilisation sur le respect d’hygiène dans l’entreprise.

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Par des affichages, et des réunions.	10	« par juste des affichages, des propagandes aussi des réunions ». « mon avis aussi comme les autres donc par des affichages des panneaux ».
Autres	0	
Totale	10	

Source : enquête :

D’après les données obtenues auprès de notre échantillon la totalité des travailleurs jugent que l’entreprise des corps gras labelle de Bejaïa à renforcée les canaux de communication et de sensibilisation sur le respect d’hygiène par des affichages et des réunions organiser.

L’ensemble des salarié sont lier par le même avis et vision (L08, 53 ans) déclare : « cette entreprise à confirmer les canaux de communication et sensibilisation juste par des panneaux d’affichages et des réunions ».

Dans le même sens (L05, 32 ans) déclare : « cette entreprise à affirmer les canaux de communication et sensibilisation sur le respect d’hygiène par des affichages. »

¹MOUTON, **JP la sécurité en entreprise**, 2eme édition DUNOP, paris, 2006, P8.

D’après l’analyse de ces réponses, on peut constater que la vigilance des salariés sur le respect d’hygiène dans l’entreprise est très importante afin d’éviter tout risque de contamination entre eux. Un canal de communication est un facteur majeur durant cette crise sanitaire ainsi que c’est le moyen par lequel cette entreprise a essayé de se transmettre le message soit sur le danger de cette pandémie ou bien sur le respect d’hygiène adéquats avec la COVID-19.

Tableau n°11 : la culture d’entreprise et les modes de travail durant cette maladie :

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Le COVID-19 a vraiment changé la culture d’entreprise et les modes de travail.	07	« A mon avis durant cette pandémie la culture d’entreprise a vraiment changée alors par l’installation de des équipements de protection individuelle ainsi que le mode de travail par exemple les salariés s’occupe d’autre poste afin d’éviter la réorganisation dans l’entreprise. »
Elle n’a rien changée	03	« cette maladie a changer juste le mode de vie à mon avis ».
Totale	10	

Source : enquête :

A travers l’analyse de ce tableau on constate que la majorité de nos enquêtes (07) salariés contre seulement (03) de nos enquêtes ont jugé que cette maladie a vraiment changer la culture de l’entreprise et les modes de travail.

(L06, 52ans) déclare : « oui pour moi personnellement cette entreprise a changé sa culture durant cette maladie alors elle a bien renforcé sa politique de sécurité et d’hygiène, par l’installation des équipements de protection et des consignes de prévention et ainsi que le sujet de COVID c’est le sujet principale de tout les salariés dans l’entreprise ».

Dans le même raisonnement (L01, 56 ans) déclare : « la période de COVID est très difficile dans tous les secteurs mais par contre cette entreprise a bien renforcée sa culture de sécurité et sa

Procédure d'hygiène au travail par des canaux de communication et de sensibilisation du personnel, et aussi par dotation du personnel un gel hygiénique pendant cette période de covid19 ».

En contrepartie, ils ya des personnes qui déclarent que : « cette entreprise de CO.GB a rien modifié ni sa culture ni les modes de travail c'est juste que les salaries doivent se protéger toute seul contre ce virus de COVID-19 ».

Selon Gilles Ferreol et autres, la culture d'entreprise : « l'ensemble cohérent des attitudes communes à tous les salariés dans un contexte de travail »¹

Ainsi que : selon MAURICE Thévenet la culture d'entreprise ; comme « un ensemble des références partagées dans l'organisation construites tout au long de son histoire en réponse aux problèmes rencontrés »²

A partir de là, on peut dire que la culture d'entreprise est un élément très important durant cette crise sanitaire. Alors l'entreprise des corps gras labelle de Bejaia considère sa culture comme la valeur réelle de l'entreprise.

Après l'analyse des résultats de ce tableau on peut confirmer que cette maladie COVID-19 a vraiment modifier la culture de l'entreprise et les modes de travail par des recommandations, des dispositions et des consignes de prévention prises contre ce virus COVID-19 tel que la disponibilité de la médecine au sein de l'entreprise , suspension de toutes les missions hors wilaya, sauf extrême nécessité ,désinfection des ateliers, bureaux, cantine ...etc.et le suspension du pointage par empreinte digitales .

¹Gilles FERREOL et autre, dictionnaire de sociologie, 3ème Ed Armand colin, paris 2009, p117.

² Thévenet Maurice, la culture d'entreprise, 5ème Ed : que sais-je ? Paris, 2007, p32.

Tableau n°12 :l'effet de COVID-19 sur la politique d'hygiène soit sur les salaires ou bien sur l'organisation en général :

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Sur les salaires	04	« on est très affectés, en a toujours un gel de désinfectant à notre porté, la javel et le savon à coté, alors a mon avis l'hygiène est imposé sans le COVID-19 car en travail dans une entreprise agroalimentaire ». « pour moi, personnellement ya aucun effet de COVID sur l'organisation de cette entreprise ya juste que les salaires doivent se protéger contre ce virus. »
Sur l'organisation en général	06	« oui ya un changement sur l'organisation de cette entreprise dans le bons sens d'ailleurs avant en s'intéressé pas à l'hygiène a ce point mais par contre durant cette crise sanitaire c'est plus qu'avant donc cette pandémie à affecté par l'assainissement, la désinfection ; des bureaux ; et des cantines. »
Totale	10	

Source : enquête :

Cette crise sanitaire à toucher d'une manière différenciée tous les secteurs et les entreprises en général. Cette pandémie est donc a un effet d'une part sur la politique d'hygiène de l'entreprise et d'un autre part sur les salaires.

D'après les données recueillies auprès de notre échantillon et après l'analyse de l'ensemble de ces réponses il semble que la plupart de nos enquêtes (06) employés voient que cette maladie à simuler

sur l'organisation en général sur le côté d'hygiène. Contre seulement (04) qu'ont jugé que le COVID-19 à affecté sur les salaires.

(L04, 66 ans) déclare : « Amon, avis oui ya un changement sur l'organisation en général c'est par la désinfection de l'espace de travail, cette organisation à créer un service d'hygiène de sécurité et environnement alors ya un changement sur le côté d'hygiène dans le bon sens ».

(L07, 58ans) ajoute : « la politique d'hygiène durant cette pandémie à affecté sur l'organisation en général d'ailleurs en a toujours un gel de désinfectant a notre porté de la part de cette entreprise car elle a met à la disposition de tous les salaires le gel hygiénique et du savon plus fréquemment. »

Ainsi que, il ya d'autre témoignages qui dit que la politique d'hygiène à affecté sur les salaires durant cette maladie (L09, 53 ans) déclare alors : « on est plus attentionné que d'habitude, on fait beaucoup plus attention à l'hygiène. »

Après l'analyse des ces réponses on peut dire que cette maladie le COVID-19 à un impact positif soit sur les salaires, soit sur l'organisation en globalité. Alors sur les salaires ils sont devenus plus intéressant à hygiène et a la propreté plus qu'avant et par apport a l'entreprise dans sa part elle a met a la disposition des salaires tout les moyennes nécessaires de l'hygiène tel que le gel hygiénique et du savon plus fréquemment afin d'éviter tout risque de ce virus.

4- Discussion des résultats de la deuxième hypothèse :

Après avoir confirmé la première hypothèse qui porte sur : « le risque de COVID-19 a un effet sur la politique de sécurité dans l'entreprise », on décrire alors une deuxième hypothèse relative a : « le risque de COVID-19a un effet sur le processus d'hygiène dans l'entreprise. »

Après l'analyse et l'interprétation des résultats de cette dernière on peut confirmer que le risque de COVID-19 a un effet sur le processus d'hygiène au sein de l'entreprise des Corps Gras Labelle de Bejaia.

Le tableau N07, N09, et N12 confirme parfaitement notre deuxième hypothèse, le tableau N07 qui traite : « les consignes recommandés par l'entreprise en matière d'hygiène ».la majorité des salaires interrogés ont confirmé que ces consignes recommandés par l'entreprise en matière d'hygiène ont-elles vraiment modifient les habitudes et traditions des salaires sur le processus d'hygiène dans le bon sens.

Le tableau N09 qui traite : « les initiatives de désinfection des salarés ». Confirme toujours notre hypothèse car les résultats obtenus ont permis de savoir que la majorité des salarés ont dit que cette entreprise des Corps Gras Labelle de Bejaia a bien renforcée sa procédure d'hygiène pendant la période de COVID-19.

Même chose pour le tableau N12 traite : « l'effet de COVID-19 sur la politique d'hygiène soit sur les salarés soit sur l'organisation en général ». La totalité de nos enquêtes ont confirmé que cette maladie de COVID-19 a un effet positif sur le processus d'hygiène soit sur les salarés ou sur l'organisation en globalité.

Donc on peut dire que cette maladie COVID-19 a un impact dans le bon sens sur le processus d'hygiène dans l'entreprise, les salarés sont devenus plus attentifs que d'habitude sur l'hygiène. Ainsi que cette entreprise introduise tous les moyens ou bien les procédures d'hygiène durant cette pandémie.

Conclusion :

En conclusion alors, nous avons pu à travers ce chapitre, exposer les témoignages de nos enquêtes qui nous ont permis de recueillir des réponses pour pouvoir répondre à notre problématique et vérifier nos hypothèses.

En effet comme nous l'avons constaté que cette période de COVID-19 est très difficile pour tout le monde et dans tous les secteurs, alors cette entreprise des Corps Gras Labelle de Bejaia a pris en considération cette situation de cette maladie a bien renforcée sa culture de sécurité et son processus d'hygiène d'après la majorité des salariés de l'entreprise.

CONCLUSION GENERALE

Conclusion générale :

Après l'analyse et l'interprétation des résultats nous avons emportés suite a un entretien réaliser sur des échantillons des cadres et des agents de maitrise au sein de l'entreprise des Corps Gras labelle de Bejaia CO.GB. Nous avons pu préciser la situation de l'entreprise durant cette crise sanitaire dont le gérant est délié de prendre les mesures pour la protection des employés et la prévention de risque de cette maladie COVID- 19.

Concernant, l'espace de travail la majorité des salaries consulter au sein de cette entreprise sont satisfaits vis-à-vis les équipements de protection installes dans l'entreprise durant cette crise sanitaire. Ainsi que les consignes recommandées en matière d'hygiène et de sécurité pendant la crise de COVID- 19.

La sécurité au travail est un facteur très important que chaque employeur doit approvisionner pour son employé. Et ainsi que la prévention qui joue un rôle primordial sur la réduction des risques professionnels surtout pendant cette pandémie. La prévention rend l'entreprise alors plus sure, aussi plus performante et plus concurrentielle, elle est donc un réel investissement durant la crise de COVID-19.

Le service HSE de sa part joue un rôle très important pour la sécurité des salaries des corps gras labelle de Bejaïa. En globalité, la période de cette maladie COVID-19 dans le lieu de travail est très difficile par port à l'employeur et les salaries. En revanche, cette pandémie à un impact positif sur la politique de sécurité et de prévention dans l'entreprise.les employés est devenue plus responsable et conscients. Alors cette crise sanitaire à vraiment changé la culture et les modes de travail de l'entreprise CO.GB.

En conclusion ; d'après les données recueilles au prés de notre échantillon et après l'analyse de ces réponses on constate que l'entreprise des corps gras labelle de Bejaïa à renforcée sa politique de sécurité et de prévention ainsi que le processus d'hygiène durant la période de COVID- 19.

LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

A/ ouvrages méthodologiques :

- Maurice Angers, **initiation pratique à la méthodologie**, édition casbah, Alger, 1997.
- Grawitz Madeline, **méthode des sciences sociales**, 11^{ème} édition Dalloz, 2001.
- Aktouf Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, édition les presses Québec, 1987.

B/ ouvrages théoriques :

- Danielle POTOCKIMALICET, **élément de sociologie du travail et de l'organisation**, paris, 1997.
- Margossia nichan, **guide pratique des risques professionnels**, édition Dunod, paris, 2007.
- Meier Olivier. **Management interculturel, Stratégie-organisation-performance**, 4^{ème} ED : dunod, Paris, 2010.
- Delavallée Eric, **la culture d'entreprise pour manager autrement**, Ed organisation, paris, 2002.
- Meier Olivier, **management interculturel**, 2^{ème} Ed : DUNOD, Belgique, 2006
- MOUTON, **JP la sécurité en entreprise**, 2^{ème} édition DUNOP, paris, 2006.
- Gilles FERREOL et autre, **dictionnaire de sociologie**, 3^{ème} Ed Armand colin, paris 2009.
- Thévenet Maurice, **la culture d'entreprise**, 5^{ème} Ed : que sais-je ? Paris, 2007.

C/ dictionnaires :

- Jean Etienne et al, **dictionnaire de sociologie**, Paris, 3^{ème} édition, 2004
- Lambert Jean Renard et autres, **lexique de sociologie**, 3^{ème} Ed, ED Dalloz, Paris, 2010.

D/ web-graphie:

- <http://www.scholar.google.com.les> professionnels de santé face à la pandémie de la maladie a coronavirus.
- [Http //www.Formationsst.CSN.info.Fr](http://www.Formationsst.CSN.info.Fr).culture de prévention.
- <http://www.inrs.fr>.**Santé et Sécurité au travail**.
- <http://www.futura-sciences.com>. **Covid19** par Julie Kern publié en date de 01/01/2020. <http://www.ysosecure.Com>. sécurité de l'information et du claud.
- <http://www.virages.com>.publié le 24/05/2019 .par Perrine Louette.

- [http:// www.preventica.com.Définitions:Securite-au-travail-Hygiène/propreté/Décontamination/01/01/2011](http://www.preventica.com.Définitions:Securite-au-travail-Hygiène/propreté/Décontamination/01/01/2011).
- <http://www.futura-science.com/fr/définition>.
- <http://www.roberthalf.fr> .par Robert Half en 30/09/2018.
- <Http://www .formationsst.csn.info>. Culture de prévention.
- <www.inrs.fr.introduction a la prévention des risques professionnels>.
- https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_french.pdf.
- <https://www.inserm.fr/dossier/coronavirus-sars-cov-et-mers-cov/>.
- <https://sante.journaldesfemmes.fr/fiches-maladies/2619795-pandemie-coronavirus-covid-19-definition-signification-difference-epidemie-exemple-monde/>.
- <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/coronavirus-covid-19-18585/>.
- <https://www.awex-export.be/fr/plus-d-infos/actualites/quel-est-l-impact-du-covid-19-pour-les-entreprises-et-le-commerce-international>.
- <https://www.laas.fr/public/sites/www.laas.fr.public/files/news/pdf/volume-15.pdf>.
- [file:///C:/Users/dell/Downloads/Covid19%20et%20pr%C3%A9vention%20en%20Entreprise%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/dell/Downloads/Covid19%20et%20pr%C3%A9vention%20en%20Entreprise%20(1).PDF).
- <https://www.inrs.fr/risques-covid-19-prevention-entreprise> Santé et sécurité au travail.
- <www.futura-sciences.com.définition/COVID-19-coronavirus-disease2019>.
<https://moodoffice.fr/limportance-de-la-culture-dentreprise>.
- Michel Fortin. « Cent fois sur le métier remettons notre ouvrage! », communication présentée dans le cadre du colloque La perception et la communication du risque en SST, IRSST, s. 1, 24 novembre 2011.
- https://formationsst.csn.info/wpcontent/uploads/2013/07/CSN_thematique_culture_prevention.pdf.
- <https://www.cig929394.fr/archives/diagnostics/prevention.pdf>.
- <https://www.inrs.introduction> à La prévention des risques professionnel
- <Http://www.inrs.fr/publication/mediatheque/condition-diffusion>.
- <http://www.beswic.be/fr/topics/epc-epi/front-page>.
- https://lafontaine.groupe-esa.com/index.php?lvl=notice_display&id=64381.
- L'organisation scientifique du travail", <umc.edu.dz/Vf/images/cours/0-S-T/chapitre2.pdf>.
- <Http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-definition>,
- http://www.officiel-prevention.com/lormation/formation-continueala_sécurité/dossier_chsct.php?rub=89&sstsub=1398dossier=216.

- <https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite/les-differents-concepts-de-prevention-des-risques-professionnels>.
- <https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite/les-differents-concepts-de-prevention-des-risques-professionnels>.
- <https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite/les-differents-concepts-de-prevention-des-risques-professionnels>.

ANNEXE N° 01 : GUIDE D'ENTRETIEN

***L'IMPACT DE LA COVID-19 SUR LA CULTURE DE
PREVENTION DE L'ENTREPRISE***

GUIDE D'ENTRETIEN

Ce guide d'entretien est destiné aux salariés de l'entreprise « **CO.GB** »

I .Données personnelles :

1-sexe.

2-quel âge avez-vous ?.....

3-quel est votre niveau d'instruction ?.....

4-quel est votre ancienneté professionnelle ?

5-quel est votre catégorie professionnelle ?.....

II. Le risque de COVID- (19) et son impact sur la culture de sécurité au travail.

1- Comment vous avez vécu la période de COVID dans le lieu de travail, est-ce -que l'entreprise à renforcé sa politique de sécurité et de préventions ?

2- A votre avis, les consignes recommandées par l'entreprise en matière de sécurité ont-elles modifié vos habitudes et traditions dans ce sens ? Par exemple la distanciation Physique ?

3- Selon votre avis, les équipements installés dans l'entreprise (gel désinfectant, tapis désinfectant, port désinfectant, détecteur de température corporelle et autres) ont un effet sur l'assurance sanitaire des salariés ? Est- ce que- vous pouvez nous éclairer plus sur d'autres effets ?

4- Selon vous, est- ce -que la communication et les actions de sensibilisation lancées par l'entreprise développent la culture de la prévention, et le sens de la responsabilité collective chez les salariés ?

5- Pour vous, vous avez déjà expliqué, ou sensibilisé un collègue sur les consignes de préventions. Pouvez-vous nous raconter ?

III. Le risque de la pandémie du COVID-(19) et son impact sur la procédure d'hygiène.

1-A votre avis, les consignes recommandées par l'entreprise en matière d'hygiène ont-elles modifié vos habitudes et traditions quotidiennes au travail ?

2-Durant la crise de COVID, avez-vous lavé les mains régulièrement ?

3-Durant la pandémie, est-ce qu'il y avait des initiatives de désinfection par les salariés ?

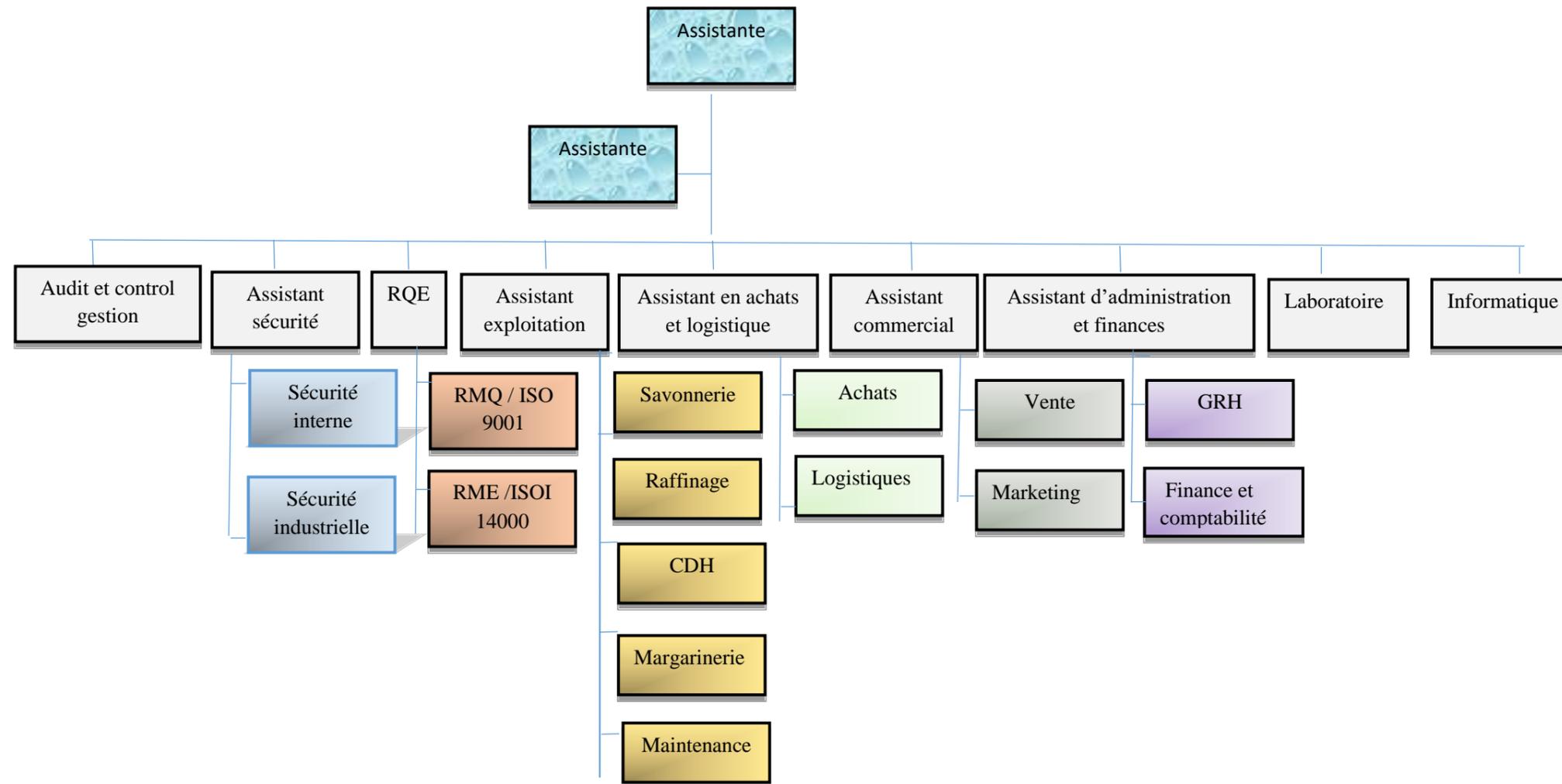
4-Selon vous comment l'entreprise a renforcé les canaux de communication et sensibilisation sur le respect d'hygiène adéquate avec le COVID?

5-Selon vous, pensez-vous que cette maladie a vraiment changé la culture de votre entreprise et les modes de travail ?

6-Pouvez-vous nous expliquer plus comment le COVID a affecté la politique d'hygiène, soit sur les salariés ou bien sur l'organisation en général ?

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

ORGANIGRAMME de CO.GB



Résumé

Résumé

Chaque entreprise a besoin d'une politique de prévention a impliqué et d'une démarche de préventif a adaptée afin d'évaluer les risques professionnelles et mettre en œuvre un ensemble des dispositifs pour préserver la santé et sécurité des salariés, ainsi l'amélioration des conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Le coronavirus fut l'une des pandémies qui a causé le dommage collatéraux les plus graves, et vu que ya eu un impact grandiose sur les entreprises, donc dans notre recherche on a eu l'idée d'étudier la culture de prévention dans l'entreprise des corps gras Bejaïa LABELLE(CO.G.B).

Nous avons pu préciser la situation de l'entreprise durant cette crise sanitaire dont le gérant est délié de prendre les mesures pour la protection des employés et la prévention de risque de cette maladie COVID- 19.

Concernant, l'espace de travail la majorité des salariés sont satisfaits vis-à-vis les équipements de protection installes dans l'entreprise ainsi que les consignes recommandées en matière d'hygiène et de sécurité pendant la crise de COVID- 19. Le service HSE de sa part joue un rôle très important pour la sécurité des salariés.

Mots clés : culture d'entreprise, coronavirus, la culture de prévention, la culture d'hygiène et de sécurité.

ملخص:

إن لكل مؤسسة حديثة الحاجة إلى سياسة وقائية متينة ونهج وقائي متكيف من أجل تقييم المخاطر المهنية وتنفيذ مجموعة من التدابير للحفاظ على صحة وسلامة الموظفين، وبالتالي تحسين ظروف العمل والسعي لتحقيق الرفاهية في العمل.

فتفشي و تطور فيروس كورونا أحد أخطر الأوبئة التي تسببت في صدمة عنيفة للمجتمع ككل لما لها من الأضرار الجانبية ، وكان لها تأثير هائل على المؤسسات الشركات وعلى صيرورة العمل فيها، هذا ما ساهم لدينا في بلورة الدراسة و الاهتمام لموضوع الساعة ، بحيث حاولنا دراسة الثقافة الوقاية لدى مؤسسة تحويل المواد الدسمة بيجاية LABELLE(CO.G.B).

فقد توصلنا إلى تحديد الوضعية و الحالة الوقائية و الصحية للمؤسسة و العاملين بها خلال تفشي الفيروس كورونا، أين استوجب على مدبرين من اتخاذ تدابير خاصة لحماية الموظفين والوقاية من خطر الإصابة بمرض كوفيد-19، فيما يتعلق بمجال و مكان وظروف العمل، فإن غالبية الموظفين راضون عن معدات الحماية المثبتة في الشركة وكذلك إرشادات النظافة والسلامة الموصى بها أثناء أزمة فيروس كورونا 19، و كما أن قسم الصحة والسلامة والبيئة من جانبه لعب دوراً مهماً لضمان سلامة وصحة الموظفين.

الكلمات المفتاحية: ثقافة المؤسسة ، ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية، فيروس كورونا، ثقافة النظافة والسلامة.