



République Algérienne Démocratique et populaire  
Ministère de l'enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique

*Université Abderrahmane Mira de Bejaia  
Faculté des Sciences Humaines et Sociales  
Département des Sciences Sociales*

# *Mémoire de fin d'étude*

*En Vue d'obtention d'un Diplôme de Master  
Option : Sociologie de la santé*

## *Thème*

*Les mesures sanitaires face au COVID-19 et les conditions de travail  
des salariés de l'entreprise Général Emballage*

*Présentés par:*

*M<sup>lle</sup> BENNACER Sylia  
M<sup>r</sup> IMADALI Sofiane*

*Encadré par:*

*M<sup>r</sup> BERRETIMA Abdel-Halim*

2020/2021

# *Dédicace*

*Avec un cœur débordant de joie et de sensation*

*J'ai un grand plaisir de dédier ce modeste travail*

*A ceux qui m'ont été une source d'inspiration et de volonté,  
pour leurs sacrifices et encouragements durant toute la période  
de mes études,*

*A ceux qui m'ont donné la vie, symbole de fierté, de sagesse et  
de patience,*

*A qui je dois l'amour et de la reconnaissance,  
A ma chère maman exemple de vie, de sensation et de  
perception,*

*Et qui n'a jamais cessé de prier pour moi,  
A mon très cher père digne de respect, exemple de patience et  
de responsabilité.*

*A mon unique, adorable frère : **Yacine***

*A ma chère sœur : **Vanessa***

*A toute ma famille : cousins et cousines, tantes et oncles*

*A mon cher binôme : **Sofiane***

*A tous mes amis(es) : **Bilal, Kamal, Youarithen, Kahina, Salma,  
Farida et Samia.***

*A tous les étudiants de notre spécialité «**Sociologie de la santé**»*

*Enfin à tous ceux qui ont marqué ma vie et que ma plume n'a  
pas citer.*

***Sylia***

# *Dédicace*

*Avec un cœur débordant de joie et de sensation*

*J'ai un grand plaisir de dédier ce modeste travail*

*A ceux qui m'ont été une source d'inspiration et de volonté,  
pour leurs sacrifices et encouragements durant toute la période  
de mes études,*

*A ceux qui m'ont donné la vie, symbole de fierté, de sagesse et  
de patience,*

*A qui je dois l'amour et de la reconnaissance,  
A ma chère maman exemple de vie, de sensation et de  
perception,*

*Et qui n'a jamais cessé de prier pour moi,  
A mon très cher père digne de respect, exemple de patience et  
de responsabilité.*

*A mes frères : Lekhale et Salas*

*A toute ma famille : cousins et cousines, tantes et oncles*

*A ma chère binôme : Sylia*

*A tous mes amis(es) : Yacine, Lyes, Walid, Fodil, Hanane, Katia,  
Omar, Sami, Ghilas, Mouhamed et Sadek.*

*A tous les étudiants de notre spécialité «Sociologie de la santé»*

*Enfin à tous ceux qui ont marqué ma vie et que ma plume n'a  
pas citer.*

*Sofiane*

# *Remerciements*

*Nos remerciements s'adressent :*

*D'abord, à dieu qui nous a donné assez de force et de courage tout au long de notre recherche afin d'accomplir et de réussir ce modeste travail.*

*Je tiens à exprimer mes remerciements les plus distingués :*

*A mon encadreur Pr. **BERRETIMA A/Halim** de nous avoir fait l'honneur d'assurer l'encadrement de notre travail, pour ces conseils et sa collaboration afin de réaliser notre étude durant toute cette période ;*

*A tous les enseignants de la faculté qui nous ont permis de maîtriser les bases théoriques des sciences sociales ;*

*Je remercie aussi M<sup>me</sup> **AIT OUALI Fatima** et tout l'ensemble du personnel de l'entreprise **GENERAL EMBALLAGE**, qui ont coopéré pour la réalisation de ce mémoire.*

*Je remercie vivement aussi M<sup>elle</sup> **MOKHTARI Naïma** pour son aide et sa collaboration pour la réalisation de notre mémoire.*

*Je remercie vivement toutes les personnes qui ont contribué de pré ou de loin à la réalisation de ce mémoire.*

*Merci à tous*

## Liste des tableaux

N°	Titre	page
<b>01</b>	La répartition de la population selon les catégories professionnelles	17
<b>02</b>	L'évolution des effectifs de l'entreprise	49
<b>03</b>	L'évolution des effectifs par catégories professionnelles	50
<b>04</b>	La répartition des enquêtés selon le sexe	51
<b>05</b>	La répartition des enquêtés selon l'âge	51
<b>06</b>	La répartition des enquêtés selon l'ancienneté	52
<b>07</b>	La répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale	53
<b>08</b>	La corrélation entre les catégories d'âge et la qualité de conditions de travail	53
<b>09</b>	La corrélation entre les catégories d'âge et la réalité des conditions de travail	54
<b>10</b>	Répartition de l'échantillon selon l'offre des conditions de prévention dans les activités	55
<b>11</b>	Répartition de l'échantillon selon les risques auxquels les travailleurs sont confrontés :	56
<b>12</b>	Répartition de l'échantillon selon la réaction de l'entreprise face au COVID-19 médicalement	57
<b>13</b>	Répartition de l'échantillon selon la contamination des salariés	58
<b>14</b>	Répartition de l'échantillon selon les victimes des symptômes de la COVID-19	59
<b>15</b>	Répartition de l'échantillon selon le test du COVID-19	60
<b>16</b>	Répartition l'échantillon selon les mesures de précaution pour éviter la contamination	61
<b>17</b>	La répartition de l'échantillon selon les mesures de précaution prise par les travailleurs	62
<b>18</b>	Répartition de l'échantillon selon l'efficacité des mesures pour lutter contre la COVID-19	63
<b>19</b>	Répartition de l'échantillon selon la participation aux actions de sensibilisation	64
<b>20</b>	La répartition de l'échantillon selon les efforts fournis par l'entreprise	64
<b>21</b>	La corrélation entre les catégories d'âge et l'avis des salariés sur le port du masque	65
<b>22</b>	La corrélation entre les catégories d'âge et l'avis des travailleurs sur la vaccination	66
<b>23</b>	La répartition de l'échantillon selon l'avis des travailleurs par rapport aux effets du COVID-19	67
<b>24</b>	La répartition de l'échantillon selon le système de rotation	68
<b>25</b>	La répartition de l'échantillon selon l'avis des travailleurs sur l'existence de la COVID-19	69
<b>26</b>	La répartition de l'échantillon par rapport au salaire des travailleurs	70
<b>27</b>	La répartition de l'échantillon selon l'avis des travailleurs par rapport aux aides financiers de la part de l'entreprise.	70

## Liste des Figures

<b>N°</b>	<b>Titre</b>	<b>page</b>
<b>01</b>	Image Satellite de Général Emballage	44
<b>02</b>	Dépôt de Général Emballage	47

## Liste d'abréviations

OMS	L'organisation mondiale de la sante
OIT	Organisation internationale du travail
SST	Sauveteur secouriste du travail
CSE	Comité social et économique
CSSCT	De veiller à la protection de la santé des salariés et de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail.
PRA	Plan de reprise d'activité
SRAS CoV2	Coronavirus
CNPE	Centre Nucléaire de Production d'Électricité
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
(F)	Fréquence
(%)	Pourcentage

## Sommaire

<b>Introduction Générale.....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 01 : Cadre méthodologique de la recherche .....</b>	<b></b>
Préambule.....	3
1. Les raisons du choix de thème .....	3
2. Les objectifs de la recherche : .....	3
3. Les études antérieures : .....	4
4. Problématique.....	7
5. Les hypothèses de la recherche : .....	10
6. Définition des concepts clés :.....	11
6.1. Définition de pandémie :.....	11
6.2. Covid19 :.....	11
6.3. Conditions de travail :.....	12
6.4. Salarié : .....	12
6.5. La santé :.....	12
6.6. Risque : .....	13
6.7. Entreprise : .....	13
7. La méthode et la technique utilisée :.....	13
7.1. La méthode utilisée : .....	14
7.2. La technique appliquée : .....	14
7.3. La présentation du questionnaire : .....	15
8. La pré-enquête et les résultats : .....	15
8.1. La définition du temps et du lieu de l'enquête :.....	16
8.2. La population de l'enquête : .....	16
9. L'échantillon de l'enquête :.....	17

## La Partie Théorique

### Chapitre 02 : Les conditions de travail .....

Préambule.....	18
1. Définition .....	18
2. Généralités sur les conditions de travail :.....	18
3. Historique des conditions de travail :.....	19
4. Les directions des conditions de travail : .....	20
4.1. L'ergonomie :.....	20
Les conditions d'ambiance physique de travail : .....	20
4.2. L'organisation du travail :.....	22
4.3. La sécurité :.....	24
5. Les quatre champs de conditions de travail : .....	25
5.1. Les conditions physiques du travail :.....	25
5.2. Les conditions mentales du travail :.....	25
5.3. Les conditions psychosociales du travail :.....	25
5.4. Les horaires de travail :.....	25
6. L'amélioration des conditions de travail :.....	25
6.1. Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de travail : 26	
7. L'importance de l'amélioration des conditions de travail :.....	27
8. Conclusion.....	27

### Chapitre 03 : la pandémie COVID-19 et prévention en entreprise.....

Préambule.....	29
1. Définition de la pandémie : .....	29
2. Définition de la COVID-19 :.....	29
3. Les symptômes du COVID-19 :.....	30

4. Pandémie de COVID-19 et le monde du travail : .....	30
5. La préparation de la reprise d'activité : .....	32
5.1. Les mesures barrières et de communication : .....	33
5.2. Plan de reprise des activités : .....	34
5.3. Préparation de la reprise : .....	34
5.4. Mise en œuvre du plan : .....	35
6. Les risques professionnels dans la période du COVID-19 : .....	36
7. Préserver la santé et la sécurité des salariés : .....	37
8. Principes généraux d'organisation humaine.....	39
<b>Conclusion.....</b>	<b>43</b>

## **Partie Pratique**

### **Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats.....**

#### **Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil ..... 44**

1. Présentation de Général Emballage Spa.....	44
2. L'historique : .....	44
3. Activité principale : .....	47
4. Les valeurs de Général emballage.....	47
4.1. Leadership.....	47
4.2. Proximité.....	48
4.3. Citoyenneté .....	48
4.4. Développement Durable.....	48

#### **Section 02 : Analyse et interprétation des résultats ..... 50**

Préambule.....	50
1. Analyse et interprétation des résultats.....	50
2. Vérification des hypothèses de recherche : .....	71
2.1. Premier hypothèse.....	71
2.2. Deuxième hypothèse .....	72

2.3. Troisième hypothèse.....	72
<b>Conclusion général.....</b>	<b>74</b>

### **Introduction générale**

L'activité de travail se distingue essentiellement par ses buts, son utilité et par la valeur des produits qu'elle crée. L'emploi des forces physiques et morales est représenté par le travail est ceci dans le but de produire des richesses ou des services. Dans une étude de l'Insee (1997), le travail arrive en deuxième position comme condition du bonheur après la santé mais avant la famille, l'argent et l'amour. Le travail est considéré comme une condition essentielle au bonheur. C'est un facteur d'épanouissement, de reconnaissance sociale, d'émancipation et d'ouverture aux autres. Cependant en cas de crise il faut s'adapter à une nouvelle situation qui demande de mettre en place de nouvelles habitudes et de rester à l'écoute de son bien-être psychologique. Aujourd'hui, beaucoup d'entre nous doivent travailler à distance et à plein temps, prendre soin des proches en bas âge ou plus âgés pendant les heures de travail. Bien que, se sentir coincés ou isolés, être séparés de ses proches ou avoir peu d'options pour pratiquer une activité physique régulière et entretenir des liens sociaux sont des situations de vécus des personnes actives. Dans ces cas, maintenir un équilibre entre vie travail et famille nécessite des leviers pour accompagner les salariés d'où le bien-être et la santé au travail.

C'est en raison de ces circonstances liées à la pandémie internationale la COVID-19, que nous avons choisi d'aborder dans la présente étude les conditions de travail et les mesures sanitaires au sein de l'entreprise GENERALE EMBALLAGE pendant cette crise sanitaire. Cependant, on essaye de concrétiser notre étude par la division du travail en deux axes essentiels, une partie théorique et une partie pratique. Dans la première partie de notre recherche, nous démontrerons les objectifs de notre enquête et les raisons du choix de notre thème, ensuite la présentation de notre problématique, ainsi que nos hypothèses et la définition des concepts.

La première partie contiendra également la présentation de la méthodologie, une étape démontrant le processus de notre enquête. Nous y présenterons également le terrain d'étude, la méthode et la technique utilisé qui est le questionnaire, les conditions de déroulement de notre enquête ainsi que les difficultés rencontrées. Le deuxième chapitre est centré sur les conditions de travail. Le troisième chapitre est basé sur la pandémie COVID-19 et prévention en entreprise.

Dans la deuxième partie le cadre pratique, nous développerons une synthèse analytique des résultats obtenus au cours de notre enquête et nous présenterons notre organisme d'accueil l'entreprise GENERALE EMBALLAGE et la discussion des hypothèses.

## *Introduction générale*

---

Cette étude s'achèvera par une conclusion retraçant les éléments essentiels de cette présentation, complétée avec une liste bibliographique et les annexes m'ayant aidé à rédiger ce mémoire.

**Chapitre 1 :**  
**Cadre Méthodologique de la**  
**Recherche**

**Introduction**

Ce chapitre est réservé au cadre méthodologique de notre de recherche, nous présenteront nos motivations du choix de thème « les mesures sanitaires et les conditions de travail pendant la pandémie COVID-19 », ainsi que les objectifs de notre étude, la méthode et la technique utilisées et notamment les contraintes et les difficultés rencontrées durant notre période de recherche.

**1. Les raisons du choix de thème**

Malgré la diversité des thèmes dans notre domaine notre choix s'est porté sur les mesures sanitaires face au COVID-19 et les conditions de travail dans l'entreprise Générale Emballage et cela pour les raisons suivantes :

- 1- Analyser les mesures sanitaires mises en place pendant la pandémie COVID-19.
- 2- Découvrir la réalité des conditions de travail dans l'entreprise Générale Emballage.
- 3- Connaître les dispositions mises par l'entreprise durant la période COVID-19 pour satisfaire le salarié.
- 4- Acquérir des connaissances sur cette pandémie et savoir l'importance de prévention accordée par les entreprises algériennes, en particulier l'entreprise Générale Emballage.

**2. Les objectifs de la recherche :**

Comme chaque recherche scientifique les objectifs de notre travail de recherche consistent à :

- 1- Découvrir la politique de prévention des entreprises algériennes pendant la pandémie COVID-19 en particulier celle de Générale Emballage.
- 2- Voir aussi l'avis des salariés algériens sur les conditions de travail et les mesures sanitaires prises par l'entreprise pendant la COVID-19.
- 3- Etudier la pertinence et la fiabilité de nos hypothèses
- 4- Développer nos connaissances scientifiques et avoir de nouvelles perspectives de recherche en sociologie de la santé.

### 3. Les études antérieures :

Cette étude est réalisée par Torny Didier sur « De la gestion des risques à la production de la sécurité ». L'exemple de la préparation à la pandémie grippale, *Réseaux*, 2012.<sup>1</sup>

D'après ce chercheur, le déploiement des moyens sanitaires pour lutter contre la pandémie grippale, et en particulier la campagne vaccinale contre le virus A/H1N1, ont fait l'objet de très nombreuses critiques reprochant aux autorités françaises et internationales une vision maximaliste du risque l'adoption d'une stratégie de couverture étendue des besoins sanitaires, par le stockage d'antiviraux et de masques à partir de 2005 et de précommandes vaccinales à partir de 2008, ne constituait pourtant pas une action isolée.

En complément de ces mesures strictement sanitaires et de gestion du risque infectieux, une vaste planification de la sécurisation était définie, engageant de nombreux secteurs d'action publique.

La grippe est une menace infectieuse particulière pour les sociétés humaines du XX<sup>e</sup> siècle : alors que le projet de l'éradication domine un monde post-pasteurien, avec ses instruments spécifiques tels que la vaccination de masse (Moulin, 1996), la grippe représente un danger récurrent que l'on ne peut que réduire, prévoir et surveiller. La grande pandémie de 1918-1919, dont la mortalité a été jugée massive à l'époque, a entraîné la construction de dispositifs permanents de coopération internationale de surveillance. Ceux-ci ont permis la constitution de savoirs en virologie, immunologie et épidémiologie, et la surveillance des virus et des malades a permis de décrire les pandémies de 1957-1958 et de 1968-1969.

Le suivi de la planification pandémique permet de montrer la prise en compte progressive de risques générés par une éventuelle épidémie grippale. La dimension sanitaire n'est pas séparable de risques économiques et sociaux, même si les liens passent par de multiples intermédiaires caractéristiques des sociétés modernes (Latour, 1991). À la manière de l'arbre des causes utilisées dans la résolution des accidents du travail (Dodier, 1994), la gestion des risques et la production de la sécurité sont intimement liées. Étant donné que l'on décrit ici les produits écrits d'un travail pros.

---

1 Torny Didier, « De la gestion des risques à la production de la sécurité. L'exemple de la préparation à la pandémie grippale », *Réseaux*, 2012/1 (n° 171), p. 45-66. DOI : 10.3917/res.171.0045. URL : <https://www.cairn.info/revue-reseaux-2012-1-page-45.htm>

Nous pouvons affirmer que la logique de la planification sort renforcée de l'examen critique pratiqué. D'une part, parce que la légitimité des objectifs de sécurité visés est réaffirmée dans les différents rapports, et les menaces sur lesquelles la planification pourrait porter sont même étendues, par exemple avec une proposition des sénateurs français portant sur l'ensemble des maladies infectieuses. D'autre part, parce que l'extension de cette planification aux acteurs privés, hors de l'industrie pharmaceutique, n'est pas du tout mise en cause : l'organisation de la production en mode dégradé n'a pas fait l'objet de critiques en l'absence de sa mise en œuvre [ , et les entreprises concernées n'en ont pas émis, par exemple, sur le temps consacré à ces activités. En prenant en compte explicitement les risques endogènes de la planification (fermeture des hypothèses, absence de réversibilité, conflits d'intérêt), un nouveau cycle de production de la sécurité est en train de se mettre en place.

Enfin ces études s'inscrivent dans les principaux De la gestion des risques à la production de la sécurité liée à la pandémie grippale.

A cet effet, la première étude s'inscrit dans un contexte de l'anomie pandémique liés au risque du la COVID-19 sur la santé et le bien-être au travail des salariés.

A partir de ces études nous voulons élaborer une enquête sociologique sur les risques épidémiologiques dans le secteur du travail et les obstacles fréquentés par les travailleurs dans ces périodes des épidémies, plus exactement avec la pandémie COVID-19 au sein d'une entreprise algérienne qui est Général Emballage.

### **Etude sur l'anomie pandémique :**

Cette étude est réalisée par le sociologue Frédéric Lebaron sur l'anomie pandémique, publiée dans l'éditions du Croquant, « Savoir/Agir », en 2020<sup>2</sup>.

Passé le moment de sidération qui a accompagné le basculement mondial dans la gestion de la Pandémie de la COVID-19, les interprétations de l'événement en cours se sont très rapidement multipliées à tous les niveaux et dans tous les secteurs. Il est difficile de séparer la dimension « économique » de la crise (la chute des marchés financiers anticipant le « confinement », l'arrêt brutal du tourisme puis des activités impliquant des interactions

---

2 Lebaron Frédéric, « Covid-19. L'anomie pandémique », *Savoir/Agir*, 2020/2 (N° 52), p. 7-9. DOI : 10.3917/sava.052.0007. URL : <https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2020-2-page-7.htm>

physiques rapprochées, l'interruption du travail et des échanges dans les secteurs jugés « non essentiels ») de ses « autres » dimensions, biologiques ou sociales.

La dynamique sanitaire de la pandémie (contaminations, maladies, décès et rémissions) repose simultanément sur des processus biologiques « endogènes » (i.e. liés aux caractéristiques propres du virus et des pathologies qu'il entraîne), de mieux en mieux connus au fil du temps, et des logiques sociologiques multidimensionnelles qui, elles, demeurent le plus souvent méconnues des acteurs.

L'épidémie apparaît alors comme un nouvel enjeu dans les relations instables et tendues entre la Chine, puissance émergente, et le reste du monde.

Cette première phase confirme ainsi la nouvelle centralité de la Chine, et plus largement de l'Asie, dans l'ordre mondial, et contribue à forger un ensemble de normes spécifiques de gestion de la maladie. Ces normes définissent un « modèle asiatique » particulièrement prégnant, dont la présence va en négatif nourrir l'anomie globale.

La deuxième phase est un retournement complet de situation géopolitique. Alors que la Chine semble avoir rapidement maîtrisé la situation, de même que plusieurs pays d'Asie, et qu'elle n'écache plus son optimisme retrouvé, c'est autour de l'Europe de l'Ouest d'être dans l'œil du cyclone. Relativement tardive dans plusieurs pays, la prise de conscience soudaine des risques par les autorités y aboutit à un changement brutal de discours et à des décisions de confinement radicales, plus ou moins tardives. Ces changements rapides de posture contribuent à donner une forme encore plus aiguë à l'anomie, entretenue notamment par les incertitudes voire les incohérences du discours médical.

La diffusion de la maladie et ses conséquences sanitaires sont beaucoup plus importantes qu'elles ne l'avaient été en Chine, et il faut attendre la fin du mois d'avril pour que le pessimisme face à une progression « exponentielle » s'érode enfin partiellement. En Italie, en Espagne, en France, en Belgique, en Grande-Bretagne, les systèmes hospitaliers sont placés pendant quelques semaines dans une situation critique. Ce qui contribue à une mise entre parenthèses de la norme austère-taire européenne, d'autant plus nette que les conséquences du confinement s'annoncent redoutables, le chômage et les inégalités sociales connaissant une hausse rapide.

Le troisième grand pôle de son extension et un vecteur encore plus puissant d'un processus d'anomie désormais globalisé. Les États-Unis sont confrontés à une situation d'autant plus délicate que le pays est traversé par des divisions profondes, et que les attitudes fluctuantes de leur président, qui politise en permanence la gestion de la crise, ne favorisent pas la stabilité. L'ampleur de la crise économique et sociale induite conduit ainsi à un renversement presque parfait : jugulés en Chine, dont l'économie repart progressivement, stabilisés dans une Europe de l'Ouest meurtrie, les effets de l'épidémie explosent en Amérique en mai et juin, suscitant là aussi une intervention publique massive.

Cette étude pour objective de connaître les risques de COVID-19 au niveau mondial sur le côté économique, psychologique et sociale et c'est pour cela nous avons près cette étude comme une référence à notre recherche.

Notre recherche s'inscrit dans cette perspective parce que nous intéressons à tous les risques liés à la COVID-19 et qui touche la santé des salariés au sein de l'entreprise.

#### **4. Problématique**

Chaque entreprise opte toujours pour l'amélioration de sa production, et cela ne peut être exécuté par une seule personne. C'est pourquoi, on peut dire que le facteur humain est considéré comme un moyen de production et de richesse pour l'entreprise, qui a d'autres objectifs à atteindre qui sont la satisfaction des besoins des salariés, l'amélioration des conditions de travail et la protection contre les risques professionnels au travail, ainsi que les moyens de subvention et de satisfaction des besoins des salariés.

De ce fait, les entreprises ont l'obligation de procurer à leurs employés des conditions de travail décentes et propices et un bien-être physique et mental, ainsi qu'une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

Comment les conditions de travail peuvent influencer sur la santé des salariés au sein de l'entreprise ?

Auparavant, les travailleurs étaient soumis à un environnement du travail caractérisé par l'intensité des nuisances qui varient en fonction du travail effectué, de l'outil et des machines utilisées. Ces nuisances (vapeur, poussière, bruit, froid, vibration, charge, stress, posture...) ont des influences néfastes sur la santé des travailleurs (maladies, diminution de la motivation, insatisfaction au travail) conduisant à l'absentéisme et à l'augmentation des risques et

d'accidents et mettent la santé des travailleurs en danger du moment qu'ils risquent de perdre leur vie à chaque moment. Donc Selon A.BERRETIMA le risque professionnel n'est plus « *un événement ordinaire sans signification, mais une "réalité existentielle" constituée par des causes et des conséquences environnementales, ou socioprofessionnelles. C'est pourquoi les spécialistes du risque se penchent aujourd'hui sur l'intervention des facteurs relatifs à la nature du risque et aux modalités assurancielles des victimes* »<sup>3</sup>. Cette mauvaise situation a conduit les travailleurs à revendiquer l'amélioration des conditions de travail (Salaire, horaires de travail, congé, hygiène et sécurité). Par ailleurs ces mouvements de revendication ont incité les dirigeants des entreprises à adopter un certain nombre de mesures, afin de minimiser les risques professionnels.

Les conditions de travail qui regroupent plusieurs paramètres : physiques, matériels et moraux, est un ensemble indissociable qui pèse sur la santé et la sécurité des salariés et aussi celui de l'entreprise puisque cette dernière dépend de l'état de son personnel. Les entreprises doivent donner tant d'importance aux conditions de travail, puisque la performance de l'entreprise repose essentiellement sur la performance des employés. Bien que les entreprises aient les mêmes technologies et les personnes qualifiées, les conditions de travail sont différentes y compris les résultats car chacune a sa propre gestion et stratégie ainsi les buts visés.

Aujourd'hui les conditions de travail sont considérées comme une fin en elles-mêmes, elles sont davantage envisagées comme mesures d'accompagnement à la restriction d'activité ou à l'introduction de nouvelles technologies. Selon Laëtitia Lethielleux, « *les conditions de travail désignent d'une manière générale de l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (Nuisance sonore, émanations de produits toxiques....* »<sup>4</sup>

Dans ce sens, les conditions du travail jouent un rôle important dans l'augmentation de la production et le rendement de l'entreprise ainsi que celui des salariés. Le rendement

---

3 Abdel-Halim BERRETIMA, « Stratification sociale et catégorisation des risques : la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel » *Revista Pos Ciências Sociais -Sao Luis*, vol 5, n°9/10, Jan. dez, 2008, p 65.

4 LETHIELLEUX Laëtitia, *l'essentiel de la gestion des ressources humaines*, 5<sup>ème</sup> édition, Paris, 2011, P29.

représente le rapport entre ce que produit quelque chose et ce qu'elle consomme. C'est aussi le rapport entre les résultats obtenus par une tâche et le temps qui lui est attribué.

En lien avec la loi sur la santé et la sécurité au travail, les entreprises ont l'obligation de veiller par les mesures concrètes à la santé et à la sécurité de leurs employés, pour mieux éliminer toute source de danger pour l'intégrité physique des employés, et adopter l'environnement de travail de ces derniers et leurs caractéristiques physiques en sensibilisant le personnel à maintenir l'aménagement des lieux et veiller à la propreté. Selon l'organisation mondiale de la santé « *La santé au travail est une approche globale en termes de santé qui vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble. Elle s'applique à une grande variété d'aspects touchant aux conditions physiques et psychosociales, à l'environnement ou même aux pratiques en matière de santé* »<sup>5</sup>. Cela ne se passe pas inaperçu au sein de l'entreprise parce que les accidents de travail provoquent des pertes financières au niveau de la prise en charge et les maladies professionnelles aussi des victimes et les effets immédiats sur le processus de la production.

En raison de la pandémie mondiale de COVID-19, la majorité de l'humanité est appelée à se soumettre à une forme de confinement pour faire face à la réduction de ses libertés individuelles. En lien avec le milieu professionnel, la situation sanitaire actuelle a forcé les entreprises à s'engager dans des mesures sanitaires particulières afin de préserver l'activité mais surtout la santé et le bien-être de ses employés tout en maintenant les relations de travail.

Comment les salariés vivent-ils cette pandémie au travail ?

La pandémie de COVID-19 en Algérie a bouleversé le monde du travail. Elle a des effets spectaculaires sur l'emploi, les moyens de subsistance et le bien-être des travailleurs et de leurs familles, ainsi que les petites et moyennes entreprises. Tandis que dans certains secteurs, les entreprises ont réussi à tirer parti avec le travail à distance (via Internet) pour maintenir leurs activités, ouvrant la voie à des innovations passionnantes dans le monde du travail, un grand nombre de travailleurs ont perdu leurs emplois et leurs moyens de subsistance et beaucoup d'autres restent menacés.

Dans de nombreuses entreprises, les conditions de travail sont bouleversées par la pandémie de COVID-19. Notamment celle de l'entreprise de GENERAL EMBALLAGE qui

---

5 L'oms,2014

est une entreprise algérienne spécialisée dans la fabrication et de transformation de carton ondulé. En raison de cette crise sanitaire, l'entreprise a opté à des modifications de conditions de travail, l'employeur a actualisé son évaluation sur les risques afin de décider des mesures adaptées à la continuité de l'activité, prenant en compte l'ensemble des mesures et les consignes sanitaires adoptées pour garantir la santé et la sécurité des salariés pendant toute cette période de son application.

C'est en raison de ces circonstances liées à la pandémie internationale, que nous avons choisie d'investir nos efforts de recherche sur la question liée au COVID-19 dans l'entreprise de Général Emballage. Cette recherche nous permet de lever le voile sur les conditions de travail des salariés de cette entreprise et les mesures sanitaires que cette dernière a mis en disposition pour ses salariés afin de faire face à cette crise sanitaire.

Dans le présent travail, nous tenterons de répondre à la question fondamentale qui va structurer notre travail de recherche, et qui est la suivante : Quels sont les effets de la pandémie COVID-19 sur la santé des salariés de l'entreprise GENERALE EMBALLAGE ?

D'après cette question principale se décline deux sous questions notamment : Comment réagit l'entreprise face à ce fléau en matière de mesures sanitaires ?

Quels sont les effets des conditions de travail sur la santé des salariés pendant cette crise sanitaire ?

## **5. Les hypothèses de la recherche :**

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse, qui est selon **Maurice Angers** « *l'hypothèse est une réponse supposée à sa question de recherche. Elle peut se définir suivant trois caractéristiques: énoncé, prédiction et outil de vérification empirique* »<sup>6</sup>.

Selon **Raymond QUIVY et Luc Van CAMPENHOUDT** : « une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. Elle est donc une proposition provisoire, une présomption qui

---

6 ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, université Alger, 1996, p.102

demande à être vérifié. Dès lors, l'hypothèse sera confrontée, dans une étape ultérieure de la recherche, à des données d'observation »<sup>7</sup>.

A partir de ces deux définitions, on peut constater que grâce à l'hypothèse on accède de l'étape abstraite vers l'étape concrète du phénomène de recherche et vis-à-vis des questions qu'on a posées dans la problématique.

Les hypothèses posées sont donc :

- a) La présence de la pandémie de la COVID 19 a provoqué une réorganisation dans la vie des salariés de l'entreprise Général Emballage.
- b) Les conditions de travail n'ont pas préservé la santé des salariés de Générale Emballage pendant la pandémie de la COVID-19.
- c) Le rôle de la cellule d'hygiène et de sécurité pour la lutte contre la pandémie COVID-19 réduit les risques de propagation chez les salariés de Générale Emballage.
- d)

## **6. Définition des concepts clés :**

### **6.1. Définition de pandémie :**

On parle de pandémie en cas de propagation mondiale d'une nouvelle maladie.

Une pandémie de grippe survient lorsqu'un nouveau virus grippal apparaît et se propage dans le monde entier, en l'absence d'immunité dans la grande majorité de la population. En général, les virus qui ont provoqué des pandémies dans le passé avaient pour origine des virus grippaux de l'animal.<sup>8</sup>

### **6.2. Covid19 :**

Les Coronavirus sont une grande famille de virus, qui provoquent des maladies allant d'un simple rhume (certains virus saisonniers sont des Coronavirus) à des pathologies plus sévères comme le MERS ou le SRAS. Le virus identifié en janvier 2020 en Chine est un

---

<sup>7</sup> Raymond QUIVY et Luc Van CAMPENHOUDT. Manuel de recherche en sciences sociales. Edition, Dunod, BORDAS, Paris, 1988, p.143.

<sup>8</sup> [https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently\\_asked\\_questions/pandemic/fr](https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/fr)

nouveau Coronavirus. La maladie provoquée par ce Coronavirus a été nommée COVID-19 par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS).<sup>9</sup>

### 6.3. Conditions de travail :

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur le lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations de produits toxiques...). A côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre relationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté...). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés.<sup>10</sup>

### 6.4. Salarié :

Les salariés forment aujourd'hui un ensemble hétérogène. Certains restent fondamentalement dépendants des pôles marchands d'accès à l'emploi être venu, alors que d'autres peuvent être propriétaires de revenus capitalistes et exercent des fonctions de direction au plus haut niveau d'autorité de l'organisation économique et sociale.<sup>11</sup>

Le salarié est une personne qui s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement.

Selon Durkheim, « la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite afin que l'on sache bien de quoi il est question ». <sup>12</sup>

### 6.5. La santé :

La santé au travail est le résultat de l'influence de l'environnement professionnel sur un individu. Selon de la OMS 1946 la santé est une notion de nature polysémique et évolutive<sup>13</sup>, c'est à la fois :

- L'absence de maladies ;
- Un état biologique souhaitable ;

---

9 Agence régionale de santé, « *Qu'est-ce que le coronavirus Covid-19 ?* », 2020

10 LETHIELLEUX Laëticia, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5ème édition L'extenso, 2011 2012, Page 29.

11 Le Robert Seuil, dictionnaire de sociologie, 1999, P469.

12 DURKHEIM Emilie, les règles de la méthode sociologique, Quadrige, PEF, 1894, p32.

14 ISABELLE Correéard et autre, sécurité hygiène et risques professionnels, édition dunod, paris, 2011, p01

- Un état complet de bien-être physique mental et social ;
- La capacité d'une personne à gérer sa vie et sans environnement, c'est-à-dire à mobiliser les ressources personnelles (physique et mental) et social en vue de répondre en nécessités de la vie.

**6.6. Risque :**

Les risques sont généralement définis comme la probabilité d'occurrence d'un évènement fâcheux pouvant conduire à l'arrivée d'un accident ou d'une maladie. C'est-à-dire la prise en compte d'une exposition à un danger. Aussi Le risque est défini par la probabilité de survenue de cet évènement et par l'ampleur de ses conséquences.

« Les chances ou probabilité d'occurrence des dommages provenant du danger ». <sup>14</sup>

« Est défini comme le produit de probabilité d'occurrence d'un évènement indésirable et de la gravité des dommages ». <sup>15</sup>

Donc le risque c'est une éventualité qui peut causer un dommage.

**6.7. Entreprise :**

L'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. » <sup>16</sup>

Donc l'entreprise est une structure économique et sociale qui regroupe des moyens humains, matériels, immatériels et financiers, qui sont combinés de manière organisée pour fournir des biens ou des services à des clients dans un environnement concurrentiel (le marché) ou non concurrentiel (le monopole) avec un objectif de rentabilité.

**7. La méthode et la technique utilisées :**

La méthodologie constitue un guide et des repères pour chaque chercheur, et de ce fait une orientation scientifique, comme le rappelle Omar Aktouf : « *La méthodologie peut se*

---

14 LARBI Mustapha, technique de management de la sécurité industrielle, Edition EL-AMEL, 2010, p37.

15 BERNHARD Claude-Alain et autre, introduction à l'hygiène du travail, édition World health Organization, Suisse, 2007, p08.

16 Institut national de statistique et des études économie, « *Définitions, méthodes et qualité* », 24/10/2019

définir comme étant l'étude du bon usage des méthodes et techniques»<sup>17</sup>. L'auteur ajoute « qu'il n'y a pas de travail scientifique possible sans méthode et méthodologie »<sup>18</sup>. Dans cet exercice, il s'agit de mentionner les différentes étapes constituant l'aspect méthodologique de notre recherche.

### 7.1. La méthode utilisée :

Rappelons que notre problématique de recherche vise à connaître les conditions de travail et les mesures sanitaires pendant la période du COVID-19 sur la vie des salariés. Pour mener à bien cette recherche, nous avons donc privilégié une démarche de type quantitative qui s'appuie sur une série de questions, administrées sur un échantillon type représentant notre population cible. Nous avons choisi cette méthode car elle est déterminée par la nature de notre sujet de recherche et les objectifs visés. Elle est par définition un moyen de parvenir à un aspect de la réalité. Une méthode qui nous permettra aussi de quantifier nos résultats pour ensuite leur donner une explication sociologique.

### 7.2. La technique appliquée :

En ce qui concerne la technique, nous pouvons dire qu'en termes de stratégie de recherche, nous sommes devant une méthode quantitative. De ce fait nous avons construit une enquête par questionnaire qui se définit comme suit : « *technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif, en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un par un et de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenues des tendances d'une large population* »<sup>19</sup>. Cet instrument est appliqué sur un échantillon qui représente les salariés de GENERAL EMBALLAGE.

---

17 OMAR AKTOUF. *Méthodes des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique*. Les presses de l'université du Québec, 2006, p27

18 Ibid. page.28

19 Gilles Ferréol et al, *Dictionnaire de sociologie*, 2<sup>ème</sup> éd, Edition Armand Colin, paris,2001, p14

Notre questionnaire est évidemment en relation avec la problématique et les hypothèses théoriques. Après l'élaboration du questionnaire, nous avons entamé la phase de la sensibilisation, qui nous permis d'expliquer aux enquêtés les objectifs de cette recherche.

### 7.3. La présentation du questionnaire :

Notre questionnaire est composé d'un ensemble de questions fermées, ouvertes et à choix multiples. Il comporte 38 questions subdivisées en cinq parties essentielles à savoir :

**Partie I :** concerne les informations personnelles, tels que l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et la situation familiale.

**Partie II :** concerne le milieu de travail, tels que les conditions favorables au travail, l'exigence du travail et les moyens de protection.

**Partie III :** concerne les mesures de préventions et la pandémie de la COVID-19

**Partie IV :** concerne les conditions de travail et la prévention sanitaire telles que les mesures de précaution, les actions de prévention et de sensibilisation.

**Partie V :** concerne la réorganisation de travail pendant la pandémie COVID-19.

## 8. La pré-enquête :

Nous avons procédé durant notre recherche à l'étape de la pré-enquête, à travers les visites différents services, afin de faire découvrir le terrain de recherche, d'éclairer et de préciser notre champ d'étude, et de déterminer la technique de recherche la plus adéquate à notre thème. Selon Omar Aktouf : « *La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise est surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables et justifiées. De même la pré-enquête permet de fixer en meilleur connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses* »<sup>20</sup>

Notre pré-enquête s'est déroulée à la fin du mois de mars, d'une manière continue, notamment avec les difficultés rencontrées, qui seront présentées ultérieurement.

Notre première rencontre était avec le responsable de département des ressources humaines qui nous a orienté vers le bureau du Médecin de travail qui est notre prometteuse au

---

20 AKTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations*, Edition Québec, 1987, p. 90.

sein de l'entreprise où nous avons vécu les conditions de travail des salariés pendant la période de la crise sanitaire COVID-19 afin de comprendre l'environnement de travail dans cette période.

La pré-enquête nous a servi à :

- Connaître précisément les conditions de travail et leurs effets sur la santé des salariés de l'entreprise GENERALE EMBALLAGE pendant la crise sanitaire COVID-19.
- Enrichir et obtenir des informations afin de modifier quelques éléments de notre problématique.
- Tester les variables de nos hypothèses afin de pouvoir les émettre à l'analyse.

### **8.1. La définition du temps et du lieu de l'enquête :**

#### **Le lieu de l'enquête :**

Notre choix du lieu de l'enquête a pour objectif de savoir la réalité des mesures sanitaires et les conditions de travail pendant la pandémie COVID-19 sur la santé des salariés dans une entreprise algérienne. C'est pour cela que nous avons choisi l'entreprise GENERALE EMBALLAGE.

#### **La durée de l'enquête :**

L'enquête sur le terrain s'est déroulée durant une période d'un mois du 1 au 30 Avril 2021, nous avons effectué notre stage au sein de l'entreprise de Général Emballage. Le déroulement de notre recherche a respecté les prescriptions méthodologiques. D'après nos observations on a constaté que notre présence été apprécié par le personnel de cette entreprise. Mon enquête empirique et mon stage ont été bien encadré par Madame AIT OUALI FATIMA, médecin de travail.

### **8.2. La population de l'enquête :**

La population-cible de notre étude a été l'ensemble des travailleurs de l'unité de production SPA GENERAL EMBALLAGE Akbou qui comporte 446 salariés.

Tableau N°01 : Répartition de la population selon les catégories professionnelles

Catégories socioprofessionnelles	Effectifs
Cadres	33
Agents de métrises	149
Agents d'exécutions	446
Total	628

Source : Entreprise

## 9. L'échantillon de l'enquête :

Pour réaliser notre recherche, nous avons opté pour l'échantillonnage probabiliste de type choix aléatoire simple, c'est une méthode dans laquelle chaque unité d'échantillonnage de la population a une chance égale d'être incluse dans l'échantillon.

Notre questionnaire était proposé à l'échantillon visé pendant la fin de travail. Vue l'impossibilité de travailler sur l'ensemble de la population mère. « *La pratique du questionnaire auprès d'un échantillon extrait d'une population s'est développée surtout depuis les années 1930, et elle n'a depuis lors cessé d'être mise en œuvre dans différents pays. Elle s'appuie sur le recours à l'inférence statistique, qui autorise à prélever des informations sur un petit nombre d'individus en vue de tirer des conclusions relatives à une population plus vaste* »<sup>21</sup>.

Maurice Angers définit l'échantillonnage comme : « ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon »<sup>22</sup> et l'échantillon comme : « sous-ensemble d'éléments d'une population donnée. »<sup>23</sup>

Notre échantillon est constitué d'agents d'exécution auxquelles on a distribué 70 questionnaires mais on a reçu que 60 questionnaires.

21 Frédéric LEBARON, *L'enquête quantitative en science sociales*, édition Dunod, Paris, 2006, page 28.

22 Maurice ANGERS, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, édition CEC Inc, la Fontaine Anjou Québec, 2014, p 100.

23 Ibid, p99.

# **Partie Théorique de la Recherche**

# **Chapitre 2 :**

## **Les conditions de travail**

## **Préambule**

Plusieurs causes en fait naître le thème des conditions de travail, suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise ce qui a provoqué des différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les diverses manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail. Dans ce chapitre on va parler sur l'aperçu historique, les approches théoriques des conditions de travail, ses composantes, et les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions de travail.

### **1. Définition**

Le terme des conditions de travail qui est parfois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les acceptions proposées par différents auteurs. Jacques Le plat, les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques des travailleurs qui peuvent influencer des conditions au travail, ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail, ils sont multiples et interdépendantes<sup>24</sup>.

L'entreprise se préoccupe des conditions de travail et le bien-être de ses salariés pour trois raisons :

- C'est responsable.
- C'est nécessaire (dans le cadre de la réglementation).
- C'est rentable<sup>25</sup>.

### **2. Généralités sur les conditions de travail :**

La population ayant besoin d'un revenu offre son travail, c'est-à-dire sa capacité de participer à l'activité productive. Les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité productive.

Ainsi l'enquête condition de travail effectuée par l'Insee distingue parmi ces conditions celles relèvent de la pénibilité du travail telles les cadences, le bruit, le froid.... Et celles relevant de la charge mentale telles : les pressions exercées par la hiérarchie, les collaborateurs ou les clients<sup>26</sup>.

---

24 DE KAYSER Véronique et Autres, Analyser les conditions du travail, (connaissance de problème), les éditions ESF, L'entreprise Moderne et Les Librairies Techniques, 1982,P11.

25 PERETTI(Jean-Marie), gestion des ressources humaines,15e édition, Vuibert, Paris,2008, P174.

26 ALAIN Bruno, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition EllipsesMarketing, Paris, 2005, P105.

Certain font figurer le niveau et le système de rémunération dans les conditions de travail. Le comité d'hygiène et de la sécurité, et le comité d'entreprise ouvrent en vue de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise<sup>27</sup>.

En effet un nombre très important de conditions de travail relèvent au fil du temps et à travers l'histoire depuis l'introduction du machinisme de XVIII siècles jusqu'à de nos jours. Pour cela il est préférable de présenter ici d'une manière très synthétique l'évolution des conditions de travail, sa typologie et les acteurs concernés pour leur amélioration.

### **3. Historique des conditions de travail :**

L'action sur la sécurité et les conditions de travail est considérée comme un ancien souci pour la gestion des ressources humaines. Les salariés ont conçu que l'organisation industrielle représente un lieu dangereux, c'est pour cela qu'ils réclamaient leurs droits et poussent l'Etat pour intervenir pour prendre des mesures nécessaires, comme on voit en France l'apparition de la première loi en ce qui concerne les accidents de travail en 1898.

Henri Fayol avait donné une place à la fonction sécurité dans sa définition des six grandes fonctions de l'organisation de l'entreprise. Mais le véritable essor de l'action sur les conditions de travail dans les entreprises a commencé à la fin des années 60 avec les travaux d'Elton Mayo qui montrait que l'efficacité du travail des salariés repose avant tout sur des considérations psychologiques et salariales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste de travail aux besoins psychologiques de l'employé.

Elton Mayo constate que la quantité et la qualité du travail réalisé dépendent de la capacité physique ou de l'environnement du poste de travail que la cohésion de groupe, de sa motivation, et style de commandement mis en œuvre.

Les conclusions de Mayo consistait à lier le rendement du travail à l'amélioration des conditions de travail surtout les relations sociales et les considérations psychologiques (les ouvriers dans le cadre des expériences de Hawthorne). Les grandes grèves et les mouvements de révolte des ouvriers spécialisés, la difficulté de trouver des travailleurs pour l'accomplissement des tâches réputées pénibles, l'insatisfaction des jeunes pour le travail manuel, la dégradation de certains indicateurs de performances, les mouvements de démocratie industrielle dans les pays de l'Europe...etc., accentuent la nécessité déjà maintes fois soulignées par les travaux visant les méfaits du taylorisme et le comportement au travail de promouvoir

---

27 ALAIN-CH. Martinet et SILEM Ahmed, Lexique de gestion, 5<sup>ème</sup> édition Dalloz, 2000, P108.

des situations de travail totalement renouvelées. Le début des années 70 sera marqué par un vaste mouvement en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Les assises nationales du CNPE en 1972, puis en 1977 (création), la loi sur l'amélioration des conditions de travail en 1973. La création de l'Agence Nationale pour l'amélioration de travail en 1974 va ponctuer en France une étape décisive dans la redéfinition du travail et ses conditions dans l'entreprise.

A ce titre l'évolution des conditions de travail est tout à fait significative du changement historique concernant la prise en compte du facteur humain dans les organisations. Aujourd'hui les actions d'améliorations des conditions de travail se sont plus considérées comme fin en elle-même. Elles sont d'avantages envisagés comme mesure d'accompagnement à la restructuration d'activité ou à l'introduction de nouvelles technologies. A travers cette révolution plus récente, on distingue mieux aujourd'hui la dichotomie sous-jacente à toute action sur les conditions de travail<sup>28</sup>.

#### **4. Les directions des conditions de travail :**

L'action concernant les conditions de travail, se développe dans trois directions : l'ergonomie, l'organisation de travail et la sécurité.

##### **4.1. L'ergonomie :**

C'est une étude multidisciplinaire du travail humain, pour remédier à : l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale et réduire la fatigue professionnelle<sup>29</sup>.

Elle a aussi pour définition, l'étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise visant à améliorer les conditions de travail et accroître la productivité, mais aussi à une meilleure adaptation entre une fonction, un matériel et son utilisateur.

Elle vise en premier lieu à résoudre des cas, à surmonter des difficultés à éviter des dégâts pour la santé des travailleurs ou pour la production.

Dont les grilles d'analyse ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail qui porte sur :

##### **Les conditions d'ambiance physique de travail :**

Elles regroupent notamment :

---

28 CITEAU Jean-Pierre, Gestion des ressources humaines, 4ème édition Dalloz, Paris, 2002, P167.

29 Gravitz M. Lexique des sciences sociales. 7ème édition Dalloz, Paris, 1999

- **Les conditions d'ambiance thermique :** Quand le travailleur est exposé au froid, chaleur et aux courants d'air....
- **Les conditions d'ambiance visuelles :** Cette dernière est l'une des conditions essentielles d'un travail efficace, qui est la possibilité de voir l'extérieur et d'avoir la lumière naturelle<sup>30</sup>.

A côté de ces conditions, on peut parler aussi de condition d'hygiène atmosphérique (qualité de l'air), le rayonnement (expositions ou onde), l'état de salle, l'état général de l'espace de travail.

### **La charge physique et la charge mentale :**

L'ouvrier quel que soit le poste qu'il occupe, il peut ressentir une fatigue physique ou mentale.

### **La charge physique :**

Ce sont les différents gestes effectués par un travailleur effectuant son travail, pour observer ses efforts physiques, il se fait de jeter les yeux sur un chantier pour voir le nombre de postures incommodes et inadaptées liées aux interventions du maçon, de carreleur de charpentier ou de l'électricien, sa charge physique procède habituellement par décomposition en terme de charges dynamique charge statique ou posturales.

### **La charge dynamique :**

Consiste à répéter le différent type d'efforts développés au cours du travail par le travailleur, en notant la durée et la fréquence de ceux-ci selon les méthodes, l'estimation s'effectue directement sous forme de cotation ou bien indirectement<sup>1</sup>.

### **La charge posturale :**

Il s'agit de répéter par l'observation des différentes position prises par les travailleurs durant le travail en tenant compte ici aussi de leur durée et de fréquence, il faut y ajouter les justes qui les accompagnent : extension des bras devant, en hauteur, relation des bustes.

---

30 Citeau. JM. Gestion des ressources humaines, (principes généraux). 2emeédition Armand colin, Paris, 1997, P 207.

**La charge mentale :**

Il n'existe pas des normes et des méthodes exactes de définition et d'évaluation de la charge mentale, malgré la diversité des études réalisées sur cette dernière, mais on peut la définir comme toute activité du travail qui implique une réflexion mentale plus ou moins complexe. On a plusieurs indices qui peuvent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale tel que : la fatigue, la détérioration des performances, l'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou la rotation des tâches etc.

L'utilisation de ces grilles, présente bien des avantages elles obligent à faire une investigation plus large et plus complète possible des ressources de nuisances.

**4.2. L'organisation du travail :**

L'amélioration de la condition de travail, ne doit pas se limiter sur les aspects physiques et celle de l'environnement immédiat et travail, mais elle doit toucher le contenu de travail.

A partir de ce principe on veut donc développer de nouveaux modes d'organisation du travail, qui ont tous pour conséquence de mettre à mal la notion de poste de travail individuel et de promouvoir contrairement l'idée de collectif de travail<sup>31</sup>, à partir des critiques de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes de d'organisation de travail ont été expérimentées et les formules proposées sont :

- **La rotation**
- **La polyvalence et la plurivalence**
- **L'élargissement**
- **Le groupe de production**
- **L'empowerment.**

**La rotation :**

Elle consiste à faire tourner les ouvriers sur les différents postes, cette méthode fait alterner la fatigue visuelle avec la fatigue physique<sup>32</sup>.

---

31 Cadin L, et autres. Gestion des ressources humaines. Paris, 1997, P 124.

32 Citeau. JM. Op-cite. P 210.

**La polyvalence et la plurivalence :**

C'est la capacité à effectuer plusieurs tâches, on a à tenir plusieurs postes de travail autorisant une plus grande plasticité dans les affectations du personnel<sup>33</sup>.

C'est quoi un post polyvalent et un poste plurivalent ?

**Les postes polyvalents :**

Sont ceux sur lesquels le salarié change de tâches, en utilisant des modes opératoires différents. La responsabilité qu'il assume ne sont en elles-mêmes pas supérieurs mais il doit faire preuve d'une adaptation plus grande, l'exercice d'un poste polyvalent nécessite généralement une formation formelle aux différentes tâches à assurer<sup>34</sup>.

**Les postes plurivalents :**

Sont ceux sur lesquels le salarié change de tâche selon un système fixé par la hiérarchie ou établi par lui, il utilise une gamme d'outil ou d'équipements plus variés. Ces modes opératoires sont identiques ou très voisins et donc une formation formelle n'est pas en générale nécessaire pour l'y préparer<sup>35</sup>.

**L'enrichissement :**

L'enrichissement de la tâche consiste à donner plus de responsabilité à l'opération en lui confiant des tâches plus qualifiées<sup>36</sup>.

C'est quoi un poste enrichis ?

**Les postes enrichis :**

Sont ceux dont on a augmenté la complexité, soit en y incorporant des activités en amont au en aval, dans le cadre d'un processus de recomposition plus globale du processus du travail, soit en élevant le niveau de responsabilité et d'auto aussi plus de parts<sup>37</sup>.

---

33 Cadin L, et autres. Gestion des ressources humaines. Paris, 1997 , P 210.

34 Dimitri W. Les ressources humaines. 5eme édition, édition d'organisation, Paris 200, P 481.

35 Ibid. P 481

36 Citeau. JM. Op-cite.P210.

37 Dimitri W. Les ressources humaines. 5eme édition, édition d'organisation, Paris 200.P482.

**L'élargissement :**

Consiste en une recombinaison partielle d'opération parcellisée.

**Le groupe de production :**

Il s'agit là des nombreuses formes de travail en groupe ou équipe de production qui s'est développée au confluent de deux influences :

- Une exigence générale de flexibilité en impliquant des salariés capables de s'adapter à des conditions techniques et économiques changeantes.
- Un souci, plus inégalement répartis de créer des conditions de travail plus satisfaisantes pour les salariés en terme d'autonomie, d'interaction avec d'autre et de compréhension du sens de leur action<sup>38</sup>.

**L'empowerment:**

C'est une notion difficile à traduire : to empower, c'est donner les pleins pouvoir pour faire et d'avoir recours à l'initiative du salarié, et personnel est responsabilisé et motivé<sup>1</sup>.

**4.3. La sécurité :**

La gestion de la sécurité est l'ensemble des procédures scientifique humaines et technique, financières et juridique mises en œuvre dans le but de réduire le risque d'un système (entreprise) et d'assurer sa sécurité c'est-à-dire l'éliminer et de réduire les circonstances susceptibles d'occasionner soit des accidents où atteinte au personnel, soit dégradation ou prétende ben ou de produit<sup>2</sup>.L'ultime objectif de n'importe quel système de gestion de sécurité est d'influencer et de gérer le comportement des individus, prévenir et contrôler les dangers dans la conception et l'opération des activités de l'entreprise. Autrement dit: La sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé destravailleurs<sup>3</sup>.

**5. Les quatre champs de conditions de travail :**

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complètement :

- **La condition physique du travail.**
- **La condition mentale du travail.**

---

<sup>38</sup> Ibid. P483.

- **La condition psychosociale du travail.**
- **Les horaires de travail.**

**5.1. Les conditions physiques du travail :**

Contiennent la condition d'hygiène et de sécurité, ce sont les premiers reconnus dans le monde de travail.

**5.2. Les conditions mentales du travail :**

Présentent la préoccupation principale des psychologues, ces derniers se transforment et génèrent de nouveaux risques.

**5.3. Les conditions psychosociales du travail :**

Sont reconnues récemment comme condition de travail.

**5.4. Les horaires de travail :**

Constituent une dimension transversale des conditions du travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie. Ces horaires qui présentent, s'allègent et se diversifient sans vraiment s'améliorer, modèlent non seulement le travail mais aussi et plus encore.

**6. L'amélioration des conditions de travail :**

Améliorer les conditions de travail est une préoccupation majeure pour plusieurs employeurs.

Les objectifs visés par les conditions desservent autant les intérêts de l'employeur que ceux du salarié :

- Le maintien de la santé physique et mentale
- La motivation au travail du salarié
- La réduction des accidents.

**6.1. Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de travail :**

Pour l'amélioration des conditions de travail on trouve plusieurs organismes qui investissent et on trouve parmi eux :

**Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail :**

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener bien sa mission (information, recours à un expert, etc....) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement, ses moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel<sup>39</sup>.

**L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail :**

Le réseau ANACT pour l'amélioration des conditions de travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail et à son organisation. Le réseau ANACT encourage les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (produits, marchés, technologies...) et privilégie la participation de tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés) aux projets de développement.

Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'état.

**La commission d'hygiène et de sécurité :**

Cette commission intervient dans les domaines de prévention des risques professionnels, et de formation du personnel ; sa mission est de participer à l'élaboration de la politique générale en matière d'hygiène et de sécurité, de réunir toute information et documentation contribuant au renforcement de l'hygiène et de la sécurité, d'organiser séminaires, rencontres et stages, de rassembler et d'établir des statistiques sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

En matière de prévention des risques professionnels, la commission s'assure de l'application des prescriptions légales, elle intervient pour le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires, elle procède à une enquête lors d'un accident de travail et établit une fiche de renseignements, à ce titre, qu'elle communique à l'inspecteur du travail.

---

39 [http / www. Travail. Gouv. Fr/ dossier/ santé-au-travail/ prévention\\_ risque\\_ professionnels.](http://www.Travail.Gouv.Fr/dossier/santé-au-travail/prévention_risque_professionnels)

En matière de formation du personnel, la commission organise l'instruction des équipes de secourisme, d'incendie et de sauvetage ; elle informe les des dispositions d'hygiène et de sécurité et fait, à la direction, les recommandations sur tout problème concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

**Le Syndicat :**

Est une association de personnes exerçant ou ayant exercé une même profession ou des métiers similaires. Son objectif est la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectifs qu'individuel de ses membres. Il peut négocier et signer des contrats collectifs tels que les conventions collectives ou les accords collectifs. Un syndicat peut regrouper soit des employeurs soit des salariés.

**7. L'importance de l'amélioration des conditions de travail :**

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soi compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés<sup>40</sup>.

L'apparition du thème des conditions du travail vas nous permettre de s'intéresser aux travailleur, à ce qu'il devient pour son travail qu'à par sa production. Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel<sup>41</sup>.

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence d'une amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif. Dans ce cas-là on a pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amené à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet l'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus du rendement individuel de l'ouvrier, et ce dernier dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

---

40 CLAUD Piganiol, technique d'amélioration des conditions de travail, éd MODERNE, PARIS, 1980, P. 11.

41 GUY Roustang, le travail autrement, édition BORDAS, Paris, 1982, P.73.

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence d'une amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif. Dans ce cas-là on a pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amené à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet l'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus du rendement individuel de l'ouvrier, et ce dernier dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevé ou bien par des comportements couteux, il y'a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue. Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses derniers offriront une production très élevé<sup>42</sup>.

## **8. Conclusion**

Cette étude théorique nous a permis de découvrir les conditions de travail, ce qui vas nous aider dans notre enquête.

---

42 AMADIEU Jf. Organisation et travail, Coopération, conflit et marchandise. Edition Vuibert, Paris, 1993, P 88.

**Chapitre 3 :**  
**La Pandémie COVID-19 et**  
**Prévention en Entreprise**

## **Introduction**

Ces vingt dernières années, le monde a connu plusieurs flambées de maladies infectieuses caractérisées par une vitesse de transmission élevée.

Aujourd'hui, l'inquiétude augmente face à la hausse continue du nombre d'infections à COVID-19, dans certaines parties du monde, alors que pour d'autres l'inquiétude est liée à la capacité de maintenir une baisse du nombre de cas. Les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations sont confrontés à de grands défis lorsqu'ils tentent de lutter contre la pandémie de COVID-19 et de protéger la sécurité et la santé au travail. Au-delà de la crise immédiate, il existe également des inquiétudes quant à la reprise des activités de manière à maintenir les progrès accomplis pour enrayer la transmission. Propagation du COVID-19, il explore également des mesures pour prévenir et contrôler le risque de contagion, les risques psychosociaux et ergonomiques, et autres risques liés à SST associés à la pandémie.

### **1. Définition de la pandémie :**

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), on parle de pandémie en cas de propagation mondiale d'une nouvelle maladie. A ce jour 188 pays et territoires du monde sont touchés (sur 198 reconnus par l'ONU). 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 immunisée 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.<sup>43</sup>

### **2. Définition de la COVID-19 :**

La maladie de coronavirus (COVID-19) est une maladie infectieuse causée par un coronavirus nouvellement découvert appelé coronavirus 2. Les premiers cas humains de COVID-19 ont été identifiés en Chine, dans la ville de Wuhan, en Décembre 2019 (OMS, 2020d).<sup>44</sup>

---

43 Site de l'OMS, Qu'est-ce qu'une pandémie ?, 2010.

44 Organisation Mondiale de la santé, « Maladie à coronavirus (COVID-19) », 12 octobre 2020

### 3. Les symptômes du COVID-19 :

Les symptômes les plus courants du COVID-19 sont la fièvre, la fatigue et une toux sèche, certains patients présentent des douleurs, une congestion nasale, un écoulement nasal, des maux de gorge ou une diarrhée. Ces symptômes sont généralement bénins et apparaissent de manière progressive. Certaines personnes, bien qu'infectées, ne présentent en l'état des connaissances actuelles, environ une personne sur six contractant la maladie présente des symptômes plus graves notamment une dyspnée (OMS, 2020d). Les personnes âgées et les personnes atteintes de pathologies sous-jacentes ont plus de risques de présenter des symptômes graves.

### 4. Pandémie de COVID-19 et le monde du travail :

Le confinement et les interruptions des activités économiques connexes, les restrictions aux déplacements, la fermeture des écoles et d'autres mesures de restrictions des déplacements ont eu des répercussions soudaines et dramatiques sur les travailleurs et sur les entreprises (OIT, 2020). Souvent, les premiers à perdre leur emploi sont ceux dont le travail était déjà précaire comme les vendeurs, les serveurs, le personnel de cuisine, les bagagistes et les employés de services de nettoyage. Dans un monde où une personne sur cinq seulement peut bénéficier d'indemnités de chômage, les licenciements constituent une véritable catastrophe pour des millions de familles (OIT, 2017). Les travailleurs de l'économie informelle, qui représentent 61 pour cent environ de la main-d'œuvre mondiale, sont particulièrement vulnérables pendant une pandémie car ils sont déjà exposés à des risques accrus en matière de sécurité et de santé

Au travail (SST) et ne sont pas suffisamment protégés. Travaillant sans mécanismes de protection comme des congés maladie ou des indemnités de chômage, ils peuvent être contraints de choisir entre santé et revenu, ce qui met en péril leur santé et celle des autres ainsi que leur bien-être économique (OIT, 2020).

En plus d'engendrer chômage et sous-emploi, la crise a un impact sur les conditions de travail, les salaires et l'accès à la protection sociale, et des effets particulièrement négatifs sur des groupes spécifiques plus sensibles à un marché du travail défavorable (OIT, 2020).<sup>45</sup>

---

45 Organisation Internationale du Travail, « Face à la pandémie: assurer la sécurité et santé au travail », page 8-9 2020

**Assurer la sécurité et la santé au travail pendant la pandémie :**

Les lieux de travail déjà pourvus d'un plan exhaustif de préparation aux situations d'urgence en milieu de travail pour faire face aux crises sanitaires et aux pandémies peuvent être mieux préparés pour élaborer une réponse rapide, coordonnée et efficace, tout en adaptant les mesures aux spécificités de la situation d'urgence à laquelle l'entreprise est confrontée (OIT, 2020i).<sup>1</sup> Un suivi continu des conditions de SST et des évaluations appropriées des risques garantiront que les mesures de contrôle liées au risque de contagion soient adaptées aux processus spécifiques en évolution, au conditions de travail et aux caractéristiques de la main-d'œuvre pendant la période critique de contagion et par la suite, afin de prévenir des réapparitions. Le suivi garantira aussi que les mesures de sécurité et de santé au travail visant à atténuer le risque de contagion n'entraînent pas des risques nouveaux et imprévus (physiques et psychologiques) pour la sécurité et la santé des travailleurs. Tous les dangers découlant de nouveaux processus et de nouvelles modalités de travail devraient être identifiés et les risques associés devraient être évalués et contrôlés.<sup>46</sup>

**Convention (n°155) et recommandation (n°164) sur la sécurité et la santé des travailleurs droit, rôle, responsabilité :**

Plusieurs dispositions de la Convention n° 155 et de la Recommandation qui l'accompagne prévoient des mesures de prévention et de protection pour atténuer les effets préjudiciables à la sécurité et à la santé au travail de pandémies comme le COVID-19 :

✓ Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs, et que les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée. Les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé (convention n° 155, article 16). Ces vêtements et équipements de protection seront fournis sans frais pour le travailleur (recommandation n° 164, paragraphe 10e).

---

46 Op-cite

✓ Les employeurs devront être tenus de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours (convention n° 155, article 18). Ils devront aussi s'assurer que les travailleurs et leurs représentants sont consultés, informés et formés sur tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail (convention n° 155, article 19). Les travailleurs et leurs représentants ont droit à une information et une formation adéquates aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur. Ils ont également le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé et devront être protégés contre des conséquences injustifiées (convention n° 155, article 13).

✓ Dans tels cas, les travailleurs signaleront immédiatement cette situation à leur supérieur hiérarchique direct ; jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé (convention n° 155, article 19 f)). Les travailleurs et leurs représentants devraient coopérer avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (convention n° 155, article 19). Ils devraient, entre autres prendre un soin raisonnable de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leurs omissions au travail; se conformer aux instructions données en vue d'assurer leur propre sécurité et leur santé et celles d'autres personnes; utiliser correctement les dispositifs de sécurité et les équipements de protection et ne pas les rendre inopérants; signaler immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des raisons de penser qu'elle peut présenter un risque et qu'ils ne peuvent corriger eux-mêmes;

✓ Signaler tout accident où atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci (recommandation n° 164, paragraphe 16).<sup>45</sup>

## **5. La préparation de la reprise d'activité :**

La préparation de la reprise d'activité doit intégrer plusieurs préoccupations dont les exigences interagissent et peuvent parfois être en apparence contradiction : le produit ou service fourni au client, l'optimisation des moyens humains et matériels de l'entreprise et, au premier lieu, la protection de la santé et des conditions de travail des salariés.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> INRS, « Santé et sécurité au travail : Etat de santé des salariés, Obligations des employeurs et des salariés en période de la pandémie », 2021.

**5.1. Les mesures barrières et de communication :**

La priorité pour assurer un redémarrage viable est de mettre en place des mesures barrières claires et une communication forte autour de ces mesures. Il est extrêmement important de faire comprendre que ces mesures barrières doivent perdurer tant que l'immunité n'est pas atteinte au niveau mondial soit par un vaccin soit, naturellement. Ces mesures sont celles que nous connaissons bien : maintenir une distance physique de 1 à 2 mètres ; porter des masques pour protéger son environnement ; se laver les mains très régulièrement, désinfecter les objets touchés, Des moyens adaptés (télétravail, limitation des déplacements) et à informer les salariés.

Il est essentiel de communiquer à l'ensemble des collaborateurs sur le fait que le port du masque vise à protéger la communauté et pas tant à se protéger soi-même. Il s'agit de faire passer le message que nous sommes tous des soignants et de donner du sens aux mesures prises. L'employeur doit par ailleurs veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur doit mettre en œuvre, pour l'élaboration de son plan de reprise, une démarche d'évaluation et de prévention des risques pour éviter qu'un salarié malade contamine ses collègues ou que les salariés de l'entreprise soient contaminés dans l'exercice de leurs fonctions. A ce titre, il doit procéder à l'évaluation des risques professionnels en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit. Il doit par la suite, au regard de ses résultats.

Cette nouvelle évaluation ainsi que les nouvelles modalités d'organisation du travail doivent être retranscrites dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances et d'organisation du travail. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite en lien avec les instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT...) ainsi que le service de santé au travail.

Les salariés, pour leur part, doivent mettre en œuvre tous les moyens afin de préserver leur santé et leur sécurité ainsi que celles d'autrui. A ce titre, ils doivent informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus, notamment s'ils ont été en contact proche avec des personnes présentant des symptômes grippaux, sur leur lieu de travail ou à l'extérieur.

La création d'une cellule COVID, ainsi que la nomination d'un référent COVID pourront être envisagées pour la mise en place et le suivi de la reprise d'activité dans les plus grandes entreprises, mais avec précautions, en raison des risques de confusion induits par les recouvrements probables entre ces nouvelles instances et celles qui sont déjà en place.

L'encadrement de proximité sera un rouage essentiel de la mise en œuvre de l'adaptation des modalités de travail pour la reprise ; à ce titre, il est souhaitable de l'associer le plus en amont possible aux réflexions.<sup>48</sup>

### **5.2. Plan de reprise des activités :**

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'activités (PRA).

A la différence du document unique (DU), le PRA ne résulte pas d'une obligation réglementaire, mais est simplement recommandé 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 aux mesures COVID-19.

### **5.3. Préparation de la reprise :**

- Maitriser le risque sanitaire lié à la pandémie COVID-19
- Minimiser les risques de contamination du personnel
- Rassurer les salariés et obtenir leur adhésion à la reprise d'activité
- Retrouver au plus vite une production la moins dégradée possible voire nominale
- Cette partie comprend l'analyse préalable des activités, et un plan prévisionnel de redémarrage des activités interrompues pendant le confinement. Les activités en lien avec l'extérieur (partenaires, clients, fournisseurs) sont intégrées.
- L'évaluation des risques COVID-19 pour l'ensemble des situations de travail permet de définir les mesures de prévention adaptées.
- Les principes de communication sont établis : messages, destinataires, contenus, supports ...

---

48 INRS, Op-cite. P05

- Les ressources nécessaires et les compétences disponibles sont analysées. Les questions de l'absentéisme et des aspects sanitaires sont abordées en lien avec le service de santé au travail.

#### **5.4. Mise en œuvre du plan :**

Comme lors de toute démarche de prévention des risques professionnels, l'employeur veillera à la mise en œuvre de mesures de réduction des risques liés à la COVID-19. Les mesures de prévention mises en place seront à la fois organisationnelles (télétravail, limitation des déplacements), sanitaires pour diminuer le risque de transmission de la COVID-19 (gestes barrières, distanciation physique...), individuelles et s'accompagneront d'une formation et information adaptées aux salariés.<sup>49</sup>

#### **Modalités d'accès au 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 est élaboré sous format électronique et consultable sur le site intranet de l'entreprise, il pourra être mis en ligne.<sup>50</sup>

#### **Assistance globale à l'élaboration d'un Plan de Reprise d'Activité (PRA)**

- Avant sa mise en œuvre (préconisations techniques, bonnes pratiques de l'industrie, définitions de standards, formation du personnel)
- Pendant son déploiement (adaptation aux circonstances évolutives, contrôle d'application)
- Et à plus long terme, dans l'adaptation de votre entreprise (Plan de Continuité d'Activité).
- Notre accompagnement comporte les étapes suivantes :
- Définition des objectifs, du planning et de l'organisation générale
- Définition des standards spécifiques (par ex. nouveaux flux logistiques en usine, installation de barrières sur les postes de travail, points de mise à disposition de gel et EPI spécifiques tels que masques)
- Formalisation et communication des standards
- Vérification et contrôle

---

49 INRS, Op-cite. P05

50 INRS, Op-cite. P03

**Contrôle périodique de la contamination de surface (Coronavirus et flore totale) :**

Pour évaluer la présence résiduelle en Coronavirus sur les surfaces et évaluer l'efficacité de la désinfection.

**Formation / Information des salariés :**

E-Learning Prévention COVID, accueil des salariés sur site (ateliers hygiène des mains, port du masque ...).

**Audit de la bonne application des dispositions de prévention avec remise possible d'une attestation Bureau Veritas :**

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 temporaires mises en place et leurs modalités de mise en œuvre, afin que chacun y accède facilement.

**Suivi et retour d'expérience**

Les modalités de suivi du déploiement du plan de reprise (acteurs, outils, le cas échéant indicateurs) et la transmission des éléments de ce suivi vers les représentants du personnel (CSE, CSST) sont explicitées. Il en est de même pour les retours d'expérience de terrain.

**6. Les risques professionnels dans la période du COVID-19 :**

Dans le cadre de la pandémie liée à la COVID-19, les risques professionnels sont de deux ordres :

- Les risques de transmission de la COVID-19 au sein de l'entreprise,
- Les risques induits par les mesures COVID-19 et générés par les nouvelles organisations et situations de travail par exemple :
  - Risques chimiques : un nettoyage plus fréquent risque d'accroître l'exposition aux risques chimiques due aux produits d'entretien.
  - Risques psychosociaux : isolement, réduction des collectifs de travail.
  - Risques mécaniques : redémarrage d'installations après un arrêt prolongé.
  - Situations de travail à risque : les exigences de distanciations sociales peuvent amener des salariés à se retrouver en situation de travailleur isolé.<sup>51</sup>

---

51 INRS, Op-cite. P05

## **7. Préserver la santé et la sécurité des salariés :**

Responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur doit mettre en œuvre, une démarche d'évaluation et de prévention des risques pour éviter des contaminations entre collègues au sein de l'entreprise ou que les salariés de l'entreprise soient contaminés dans l'exercice de leurs fonctions.

A ce titre, il doit procéder à l'évaluation des risques professionnels en tenant compte des modalités de transmission de la maladie et de la notion de contact étroit. Il doit par la suite, au regard de ses résultats, mettre en place les mesures de prévention adaptées afin de supprimer ou réduire les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Comme lors de toute démarche de prévention des risques professionnels, l'employeur veillera à la mise en œuvre de mesures de réduction des risques et de protection collective en priorité sur des mesures de protection individuelle.

Les mesures de prévention sont à la fois organisationnelles (télétravail, limitation des déplacements...), sanitaires pour diminuer le risque de transmission de la Covid-19 (gestes barrière, distanciation physique...), individuelles et s'accompagnent d'une formation et information adaptées des salariés. L'employeur doit également évaluer les risques induits le cas échéant par les nouvelles conditions de travail.

L'employeur doit par ailleurs veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Cette évaluation ainsi que les nouvelles modalités d'organisation du travail doivent être formalisées et peuvent être retranscrites dans le document unique d'évaluation des risques. Elles trouvent aussi leur place dans le Plan de continuité d'activité (ou Plan de reprise d'activité), qui sera annexé au document unique d'évaluation des risques. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite en lien avec les instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT...) ainsi que le service de santé au travail.

Les salariés, pour leur part, doivent mettre en œuvre tous les moyens afin de préserver leur santé et leur sécurité ainsi que celles d'autrui. A ce titre, ils doivent informer leur employeur

en cas de suspicion de COVID-19, ou s'ils ont été en contact proche avec des personnes présentant des symptômes évocateurs de la maladie sur leur lieu de travail ou à l'extérieur.

Si un référent COVID est nommé, il faudra veiller à éviter tout risque de confusion et de concurrence avec les instances et structures déjà en place. Ainsi on choisira ce référent préférentiellement parmi les personnes déjà en charge de la santé sécurité au travail, le responsable sécurité de l'entreprise, le médecin du travail dans les entreprises disposant d'un service autonome, le chef d'entreprise dans les TPE... Ses missions, ses moyens et ses responsabilités devront être définies.

L'encadrement de proximité sera un rouage essentiel de la mise en œuvre de l'adaptation des modalités de travail, à ce titre, il est souhaitable de l'associer le plus en amont possible aux adaptations envisagées<sup>52</sup>

### **Éviter la transmission du COVID-19**

Le SRAS CoV2 se transmet entre les individus par les postillons (éternuements, toux). On considère que les contacts étroits avec une personne infectée sont nécessaires pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou une discussion en l'absence de mesures de protection. Un des autres vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact de mains non lavées avec le visage. C'est donc pourquoi les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale sont indispensables pour se protéger de la maladie.

Le principe de la distanciation sociale est le respect des distances minimales (au moins 1 à 2 mètres de chaque côté)<sup>22</sup> permettant d'éviter une contamination respiratoire et manu portée par gouttelettes. Ce principe doit être respecté en entreprise dans les espaces communs intérieurs et extérieurs du bâtiment. Le télétravail doit être privilégié autant que possible. Comme pour toute maladie infectieuse, il est essentiel de respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment :

- Se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter régulièrement avec une solution hydro alcoolique ;
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche quand on tousse ou éternue,

---

52 INRS, Op-cite. P05

- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle,
- Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux
- Porter un masque dans certaines situations....
- Mettre à disposition des solutions hydro alcooliques dans les locaux de travail, les espaces communs, auprès des caisses, dans les sanitaires... ;
- Tousser ou éternuer dans son coude et utiliser des mouchoirs à usage unique ;
- Éviter les contacts humains étroits, serrer les mains, s'embrasser, porter ses mains à la bouche... ;
- Veiller à l'hygiène des locaux de travail et des équipements : aération des locaux et nettoyage réguliers des surfaces de travail, écrans tactiles, matériel informatique, téléphone portable... ;
- S'assurer que l'entreprise dispose de suffisamment de savons, de solutions hydro alcooliques, serviettes, produits de nettoyage et de décontamination des surfaces (lingette désinfectante ou tout autre désinfectant à base d'alcool à 70° pour la désinfection des surfaces et matériels) ;
- Communiquer et informer le personnel sur la mise en œuvre de ces recommandations ;
- Rappeler les règles d'hygiène par voie d'affichage dans les locaux de travail, lieu d'accueil du public, sanitaires... Pour télécharger l'affichette sur les "gestes barrières", S'agissant de la mise à disposition et du port de masques vis-à-vis des salariés : il convient de respecter strictement les consignes des autorités sanitaires.

## **8. Principes généraux d'organisation humaine**

Il est souhaitable d'associer les salariés à la mise en place des organisations du travail les concernant ; cela permet la construction de solutions adaptées au terrain et facilite leur déploiement. Lorsque le télétravail n'est pas ou n'est plus possible, la reprise des activités dans les locaux de l'entreprise pourra être envisagée, de manière progressive, en s'appuyant sur l'analyse préalable des activités. Un aménagement des horaires de travail, que ce soit pour faciliter les trajets domicile-travail, éviter les heures de pointe dans les transports en commun ou éviter que des équipes ou des salariés ne se croisent, peut être mis en place.

Les regroupements de personnes (réunions, formations...) sont à éviter autant que possible ; les outils numériques de réunion à distance sont à privilégier, y compris dans les locaux l'entreprise. Si toutefois de tels regroupements s'avéraient nécessaires, les règles de

distanciation sociale seront déclinées et mises en œuvre. Par exemple le nombre de participants accueillis à une formation peut être réduit ; la localisation des chaises et tables de réunion peut créer des espaces libres d'un mètre de part et d'autre de chaque participant. Les déplacements professionnels et l'accueil de visiteurs extérieurs sont à limiter autant que possible. Les outils de communication à distance sont à privilégier.

### **Aspects sanitaires de la reprise d'activité**

#### **➤ Afficher les mesures barrières dans l'entreprise**

Utiliser les affiches officielles, afficher très largement les consignes sur tout le site de l'entreprise.

#### **➤ Tout employé doit connaître les symptômes du Covid-19**

Tout un chacun doit être informé des symptômes et ne doit pas travailler s'il présente ces symptômes.

Ces symptômes sont rappelés sur les affiches officielles mais ils doivent être souvent rappelés lors des séances sécurité.<sup>53</sup>

#### **➤ Instaurer un contrôle de température corporelle des employés dans l'entreprise : maximum 37°3**

Ce document de l'OMS : *Getting your Work place ready for Covid-19* préconise de ne pas laisser entrer sur les lieux de travail des personnes dont la température est de 37°3 ou plus. Il est possible d'installer un dispositif de contrôle de température corporelle par caméra thermique.<sup>54</sup>

#### **➤ Mesures de distanciation**

Marquer le plus possible au sol les espaces à respecter, de même que des sens de circulation pour distancer au maximum les employés de l'entreprise.

L'OMS préconise 1 mètre minimum entre 2 personnes, la France suit ces recommandations mais la plupart des pays préconisent 2 mètres (US, Canada, Suisse, etc.), Ou 1,5 mètre (Allemagne). Suivant les situations, si ces mesures de distanciation ne peuvent pas

---

<sup>53</sup> Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « Mesures de prévention dans l'entreprise contre la COVID-19 », 2020.

<sup>54</sup> Ibid

être respectées : Installer des protections en plexiglas, Ou faire porter des masques (chirurgicaux)

➤ **Distanciation en zones fumeurs**

Prévoir 5 mètres de distance et non 2. Le fait d'expirer la fumée avec force peut véhiculer des postillons chargés de particules virales bien au-delà de 2 mètres.

- Distanciation dans les vestiaires
- Pour respecter cette règle il faut souvent modifier les horaires de travail.
- Envisager un roulement des équipes pour qu'elles ne se croisent pas.
- Afficher sur la porte des vestiaires le nombre maximal de personnes qui est admis.
- Distanciation dans les restaurants d'entreprises
- Là encore revoir les horaires de travail pour éviter les flux au restaurant.
- Positionner les chaises et les tables afin de maintenir la distance minimale entre les personnes.
- Éventuellement prévoir des repas à emporter qui peuvent être pris à la place de travail (pour les postes administratifs notamment) pour diminuer le nombre de personnes présentes au restaurant d'entreprise.
- Distanciation dans les transports des travailleurs
- Éviter le covoiturage : Revoir les aménagements du parking, mettre davantage de places de parking à disposition.
- Limiter les réunions en prudentielle : Privilégier les réunions en visioconférence.
- Hygiène personnelle : concernant l'employé lui-même certaines autres mesures au-delà de celle citées en haut sont recommandées :
- Lavage renforcé des mains : Lavage très régulier à l'eau et au savon, idéalement pendant 20 à 30 secondes (Préférable à la solution hydro alcoolique dès l'instant qu'il y a un accès à l'eau) Le savon supprime les spicules qui sont à la surface du virus, qui sont des clés pour pénétrer dans une cellule. La pénétration dans la cellule est une étape indispensable pour infecter la personne. Sans ces clés le virus est incapable d'infecter la personne. L'eau froide est suffisante, l'eau chaude est déconseillée car dessèche davantage.
- Ou usage de solution hydro alcoolique, mais si les mains sont sales il faut avant tout les laver avec de l'eau.
- La tenue vestimentaire quel que soit le secteur d'activité, mieux vaut changer de vêtement quand on arrive chez soi, pour ne pas porter les vêtements portés sur le lieu de

travail. Un certain renforcement de la part de l'entreprise est fait et ce par la mise à disposition des employés intervenant sur le terrain des équipements de protection individuelles tels : masques ; civière ; combinaisons ; blouses, gants jetables pour se protéger.

- Hygiène des outils, ordinateurs, téléphones utilisés dans le cadre du travail
- Désinfecter les outils de travail lors du changement d'utilisateur sauf cas d'usage personnel. Désinfecter les commandes des machines, les commandes des chariots élévateurs (mettre à disposition des lingettes, de l'alcool dénaturé, etc.), les claviers des ordinateurs, téléphones, ...etc.
- Hygiène des locaux de l'entreprise.<sup>55</sup>

### **Équipement protection individuelle des salariés**

1. Matériels nécessaires pour le lavage des mains (savon liquide, gel hydro alcoolique, masque, essuies mains en papier ou serviettes jetables, poubelles sans contact) ;
2. Installer des distributeurs de solution hydro alcoolique dans des endroits bien en vue du lieu de travail il et suffisamment espacés pour éviter les rassemblements.
1. S'assurer que ces distributeurs sont régulièrement remplis et veiller à marquer l'endroit de ces distributeurs par des indications ou affiches visibles.
2. Mettre à disposition des installations propres pour le lavage des mains, équipées de savon liquide et essuies mains ou serviettes jetables et poubelles ;
3. Porter obligatoirement, un masque de protection, à renouveler selon, les préconisations du fabricant ;
4. Veiller à ce que qu'une seule personne se présente à la fois pour se laver les mains au lavabo
5. Prescrire un lavage régulier des mains :
  - Avant l'entrée et la sortie du site,
  - Avant et après la prise de poste,
  - Entre chaque changement de matériel ou d'outils,
  - Avant l'entrée et à la sortie des installations sanitaires et espaces communs (salle de restauration.

---

55 Op-cite.

## **Conclusion**

Cette étude théorique va nous permettre de comprendre bien les mesures sanitaires que le ministre de la santé et de travail a mises aux dispositions des entreprises afin de reprendre leurs activités dans la période de la pandémie COVID-19.

# **Partie Pratique de la de la Recherche**

**Chapitre 4 :**  
**Présentation de l'Organisme  
d'Accueil et l'Interprétation  
des Résultats**

## **Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil**

### **1. Présentation de Général Emballage Spa**

Général Emballage est une société par actions, avec un capital de 2 milliards de Dinars Algériens. Elle a pour activité principale la fabrication et la transformation du carton ondulé. La SPA Général Emballage est implantée au niveau de la zone d'activités de Taharacht, située à 2.5 Km au Nord-est du chef-lieu de la commune d'Akbou. D'une superficie de 24 Ha.

Cette zone est un véritable carrefour économique vu le nombre d'unités industrielles qui exercent dans différents domaines. Les installations de la société occupent un espace foncier d'une superficie de 25 175, 00m<sup>2</sup>. Au Nord elle est bordée par un lot de terrain inoccupé, au Sud par un projet d'une unité industrielle. À l'Ouest par un chemin de servitude interne de la zone et à l'Est par l'Oued Tifrit. Le site est accessible à partir de la route national n° 26 pont d'Oued Tifrit sur une longueur de 1,5 Km, en empruntant le C.W 141, menant vers Seddouk.



**Source : Photo prise par Général Emballage**

### **2. L'historique :**

Général Emballage est une industrie, née suite à la politique algérienne qui encourage l'investissement dans l'industrie. Cette société de nature juridique SAREL (société à responsabilité limitée) a été créée le 01 août 2000 par décision APSI N°13051 du 06 juin 1998 à la zone d'activités Taharacht, Akbou, Bejaia par Monsieur MOHAND et RAMDAN BATOCHE avec un capital social de départ de 23 millions de dinars algériens. En 2002, les équipements de fabrication importés d'Espagne furent installés, la société a donc commencé à

## **Chapitre 04 :      *Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats***

---

fabriquer ses premiers produits en juin 2002, en 2006 le capital est porté à 150 millions de dinars avec un effectif de 318 employés. Le capital de l'entreprise a été porté à 70 millions de dinars algériens en 2005, puis à 150 millions de dinars algériens en 2006 et ensuite 1 023 200 000,00 dinars en 2007.

L'assemblée générale des actionnaires de la société tenue en date du 3 juin 2009 a décidé de modifier la société en société par action (SPA) et à augmenter le capital par l'intégration de deux nouveaux associés (MAGHREB PRIVATE EQUITY FUND II « CyprusII » LP et MAGHREB PRIVATE EQUITY II « Mauritius »PCC) pour le porter à 1 823 200 000,00 DA. Cette assemble a aussi autorisé Monsieur Ramdane Batouche à céder trois parts sociales lui appartenant à Mesdames Samia, Ourida et Lynda Batouche.

**2012** :-Mars : Les capacités de production sont portées à 130.000 tonnes

-Juin : L'usine d'Oran est transférée à la ZI Hassi-Ameur

-Juillet 02 : Signature d'une Convention cadre de partenariat avec l'Université de Béjaia

-Décembre 17 : Notation COFACE « @@@

-Effectif : 830 employés

**2013** :-Effectif : 960

-Janvier 23 : Certification ISO 9001 :2008

-Octobre 8: Démarrage de la 1ère promotion de Licence en Emballage & Qualité à l'Université deBéjaia

**2014** : -Effectif : 1005

-Février 22 : Signature d'un protocole d'accord de recrutement avec l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)

-Octobre 30 : Début des exportations vers la Libye

**2015** : - Effectif : 1100

-Avril : Entrée en production de la nouvelle usine de Sétif à ZI Ain Sfiha

-Juin 02 : Prix d'encouragement du Trophée Export 2014 (World Trade Center (WTCA)

**2016** : -Février : 1ere exportation en Espagne

-Août : Sortie de Maghreb Private Equity Fund et entrée de Development Partners International (DPI) et de la Deutsche Dation Investitions und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG) à hauteur de 49% du capital social

- Septembre : 1ere exportation en Mauritanie
- Effectif : 1170

**2017** : Effectif : 1200

- Avril 19 : Notation COFACE @@@

**2018** : Effectif: 1200

- Avril 09 : Certification ISO 9001 Version 2015
- Juillet 29: Notation COFACE @@@

**2019** : Effectif: 1201

- Janvier 16 : Distinguée comme entreprise « inspirante » pour l'Afrique dans le Rapport « Compagniesto inspire Africa 2019 » du London Stock Exchange Group (Bourse de Londres).
- Avril 21 : Première expédition sur la Belgique
- Juin 13 : Prix spécial du jury du Trophée Export 2018 (World Trade Center (WTCA))
- Juin 19 : Première exportation sur la France
- Juillet 25: Notation COFACE @@@

**2020** : Effectif: 1222

- Janvier 25 : Certifications ISO 14001 :2015 et ISO 45001 :2018
- Juillet 23: Notation COFACE @@@

Source : Photo prise par Général Emballage



### **3. Activité principale :**

L'activité principale de Général Emballage est la fabrication et la transformation du carton ondulé. Sa mission est de satisfaire sa clientèle très exigeante en matière d'Emballage et de plaque en carton ondulé. Parmi ses produits fabriqués on trouve :

- Plaque de carton ondulé.
- Caisse à fond automatique.
- Caisse télescopique.
- Barquette à découpe spéciale.

L'entreprise a adopté une démarche marketing et commerciale où toute est focalisée autour de la demande client ; c'est-à-dire la satisfaction et la fidélisation de la clientèle en recherchant l'excellence de la qualité des produits.

## **4. Les valeurs de Général emballage**

### **4.1. Leadership**

Nos politiques d'investissement, de recrutement et de formation reposent sur deux principes fondamentaux : satisfaire la demande et anticiper sur les besoins futurs du marché. Il en découle une mise à niveau continue des compétences humaines et des processus technologiques

#### **4.2. Proximité**

Nous entretenons le rapprochement avec nos clients pour une meilleure compréhension de leurs besoins et pour réduire les coûts et les délais d'acheminement de nos produits et garantir le meilleur rapport qualité/prix.

#### **4.3. Citoyenneté**

Général Emballage est une entreprise citoyenne qui inscrit son intérêt dans celui de la société de l'humanité en général.

#### **4.4. Développement Durable**

Général Emballage s'engage à :

1. Recycler l'ensemble de ses déchets de production et de ses rejets industriels
2. À ne se fournir qu'auprès d'industries respectant les principes du Développement durable
3. À apporter sa contribution aux efforts visant la préservation de l'environnement et notamment aux actions de reforestation.

**Tableau N°02 : Evolution des effectifs de l'entreprise SPA GENARAL EMBALLAGE**

<b>ANNEE</b>	<b>Unité AKBOU</b>	<b>Unité SETIF</b>	<b>Unité ORAN</b>	<b>Unité ALGER</b>	<b>TOTAL GE</b>
<b>2002</b>	83	/	/	/	<b>83</b>
<b>2003</b>	165	/	/	/	<b>165</b>
<b>2004</b>	176	/	/	/	<b>176</b>
<b>2005</b>	185	/	/	/	<b>185</b>
<b>2006</b>	318	/	/	/	<b>318</b>
<b>2007</b>	439	/	/	/	<b>439</b>
<b>2008</b>	479	/	/	/	<b>479</b>
<b>2009</b>	489	56	40	/	<b>585</b>
<b>2010</b>	528	59	43	/	<b>630</b>
<b>2011</b>	589	54	56	/	<b>699</b>
<b>2012</b>	697	75	56	/	<b>828</b>
<b>2013</b>	812	87	61	/	<b>960</b>
<b>2014</b>	819	115	76	/	<b>1010</b>
<b>2015</b>	802	290	87	/	<b>1179</b>
<b>2016</b>	777	331	84	/	<b>1192</b>
<b>2017</b>	774	323	90	/	<b>1187</b>
<b>2018</b>	774	334	93	/	<b>1201</b>
<b>2019</b>	772	332	118	/	<b>1222</b>
<b>2020</b>	771	348	135	25	<b>1 279</b>

**Source : Général Emballage**

**Tableau N°03 : Evolution des effectifs de l'entreprise par catégories socioprofessionnelles**

<b>UNITE</b>	<b>CADRE</b>	<b>MAITRISE</b>	<b>EXECUTION</b>	<b>TOTAL</b>
<b>GE DG</b>	39	39	65	<b>143</b>
<b>GE AKBOU</b>	33	149	446	<b>628</b>
<b>GE SETIF</b>	19	71	258	<b>348</b>
<b>GE RECUP/DECHET</b>	3	2	20	<b>25</b>
<b>GE ORAN</b>	8	31	96	<b>135</b>
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>292</b>	<b>885</b>	<b>1279</b>
<b>Taux</b>	<b>7,97%</b>	<b>22,83%</b>	<b>69,19%</b>	/

Source : Général Emballage

## **Section 02 : Présentation et analyse et interprétation des résultats**

### **1. Analyse et interprétation des résultats**

#### **Préambule :**

L'investigation du terrain est primordiale pour toute recherche scientifique du moment qu'elle constitue une source de données et d'informations et une base pour la vérification du cadre théorique.

Le chercheur ne se contente pas d'émettre des hypothèses pour étudier son objet mais son premier objectif est de confronter ses idées avec la réalité des faits. La pertinence et l'adéquation d'une recherche scientifique réside dans la qualité des informations recueillies et de la manière par laquelle on les traite et on les analyse. Le but d'une recherche réside dans les résultats que le chercheur va découvrir et dans les relations qu'il a pu tirer et inférer.

Nous allons dans cette partie pratique de notre recherche, coordonner et analyser les différentes informations collectées par le biais des questionnaires qu'on a soumis aux agents d'exécution de l'Entreprise Générale Emballage AKBOU Bejaia.

**Tableau N°4 : Répartition de l'échantillon selon le sexe :**

Sexe	(F)	(%)
Masculin	53	88.3
Féminin	7	11.7
Total	60	100%

**Source : Notre enquête**

Si on se réfère aux données figurant dans le tableau ci-dessus, on remarque que la catégorie la plus dominante est celle du sexe masculin avec un pourcentage de 88,3 %, par contre on ne retrouve que 11,7% du sexe féminin, dans l'entreprise (GENERALE-EMBALLAGE).

En effet, ces résultats confirment que le taux de présence du sexe féminin au sein de l'entreprise est faible, et cela revient à la nature du travail qui s'explique par l'exigence d'effort physique considérable dans la catégorie d'exécution.

Le sexe féminin est orienté beaucoup plus vers des tâches administratives. Cette répartition est relative aux besoins de l'entreprise que ce soit sur le plan organisationnel ou sur le plan technique.

**Tableau N°5 : Répartition de l'échantillon selon la catégorie d'âge :**

Catégorie d'âge	(F)	(%)
[24-30] ans	14	23.3
[31-37] ans	21	35.0
[38-44] ans	13	21.7
[45-51] ans	8	13.3
[52 et plus	4	6.7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

On constate d'après ce tableau qui est repartie en cinq (05) catégories que l'âge de nos enquêtés varie entre 24 et 55 ans. La catégorie de [31-37 ans] est majoritaire avec un pourcentage de 35 % suivi de la catégorie [24-30 ans] avec un pourcentage de 23,3%, ce qui signifie que l'entreprise Général Emballage emploie une tranche d'âge moyennement jeune.

Les autres catégories sont présentes avec des pourcentages qui varient entre 21,7% pour la catégorie [38-44ans] suivi de 13,3% de ceux de la catégorie de [45-51ans] ensuite une fréquence de 6,7% pour la catégorie [52 ans et plus ].

A propos de la dernière catégorie qui regroupe 4 travailleurs de notre échantillon, ceux-là représentent une minorité par rapport à la totalité.

On retient que l'entreprise Général Emballage choisit une politique de recrutement des travailleurs plus en moins jeune et cela afin de bénéficier de leur dynamisme et de leur permettre de réaliser une longue carrière professionnelle avec beaucoup d'expérience.

**Tableau N°6: Répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle**

<b>L'ancienneté professionnelle</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
[1-4 ans]	28	46.6
[5-8 ans]	17	28.3
[9-12 ans]	7	11.6
[12 ans et plus ]	8	13.3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

Au regard de ce tableau présenté ci- dessus qui est reparti en quatre (04) catégories avec un intervalle de 3 ans, la catégorie [1-4 ans] est majoritaire avec un pourcentage de 46,6% ce qui explique que la plupart des agents d'exécutions sont recrutés récemment dans l'entreprise, suivi du 28.3% pour la catégorie de [5 à 8ans] d'expérience, puis la catégorie [9-12ans] avec un pourcentage de 11.6%.

Enfin la dernière catégorie qui regroupe les travailleurs qui ont [12ans et plus d'expérience] au sein de l'entreprise représente une minorité par rapport à la totalité avec un pourcentage 13.3%.

Général Emballage qui est une grande entreprise doit toujours faire face à la concurrence en s'adaptant à l'environnement économique turbulent et ses mutations permanentes, pour assurer une bonne position sur le marché national et elle essaye toujours d'adopter les meilleures politiques organisationnelles.

Nous pouvons conclure à la fin de ces résultats que cette entreprise adopte une politique de rajeunissement de son personnel et elle compte beaucoup sur cette catégorie [1-4ans], parce

qu'elle est dotée d'un esprit organisationnel ouvert et un développement très dynamique sur le marché.

**Tableau N°7: Répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale :**

Situation matrimoniale	(F)	%
Célibataire	23	38.3
Marié(e)	37	61.7
Divorcé(e)	0	0
Veuf (ve)	0	0
Total	60	100%

**Source : Notre enquête**

Les résultats cités ci-dessus illustrent la situation matrimoniale de notre échantillon d'étude. Le pourcentage le plus élevé représente les enquêtés mariés avec 61.7% à l'égard d'un pourcentage réduit des célibataires avec 38,3%, tout en sachant que le pourcentage des personnes divorcées ou veuves est nul.

D'après ces résultats, les travailleurs mariés dominent l'effectif de notre échantillon d'étude. Ce qui exige plus de stabilité économique et sociale pour la satisfaction de leurs besoins et ceux de l'entreprise. Cela n'exclut pas les célibataires qui sont un degré de moins.

**Tableau N°8 : La corrélation entre les catégories d'âge et la qualité de conditions de travail**

Condition de travail selon l'expérience	Qualité des conditions de travail							
	Améliorées		Resté les mêmes		Dégradées		Total	
	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)
[1-4ans]	19	67.85%	9	32.14%	0	0%	28	100%
[5-8ans)	9	52.94%	8	47.05%	0	0%	17	100%
[9-12ans]	7	100%	0	7.69%	0	0%	7	100%
[12ans et plus [	8	100%	0	12.5%	0	0%	8	100%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>71.66%</b>	<b>17</b>	<b>28.33%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

Selon les données indiquées dans le tableau ci-dessus, on constate que la majorité des agents d'exécutions témoignent que les conditions de travail au sein de l'entreprise sont améliorées avec un taux de 71.66%, en revanche la minorité a déclaré que les conditions de travail sont restées les mêmes avec un pourcentage de 28.33%. Enfin personne n'a déclaré que

les conditions de travail sont dégradées donc le taux est de 0%. On trouve 4 catégories d'expérience qui représente notre échantillon d'étude, les catégories les plus dominantes c'est [12 ans et plus] et [9-12 ans] avec un taux de 100% témoignent que les conditions de travail sont améliorées, suivi par la catégorie [5ans-8ans] dont les enquêtés ont déclaré que les conditions de travail sont restées les mêmes avec un taux de 47.05%.

D'après la lecture de ce tableau croisé, on a constaté que les conditions de travail au sein de cette entreprise sont améliorées depuis sa création. Cette amélioration avec le bien-être au milieu professionnel, déterminerait la qualité de vie de l'individu dans l'organisation du travail. Selon la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales de la Commission Européenne, « le travail peut avoir des conséquences positives sur la santé et le bien-être lorsque les exigences professionnelles sont optimales, lorsque le travailleur jouit d'un degré normal d'autonomie et lorsque le climat de l'entreprise est favorable. Le travail peut alors donner un sens et un but à la vie, il peut structurer et densifier la vie quotidienne. Il peut apporter une identité, le respect de soi et le soutien social ainsi que la récompense matérielle»<sup>56</sup>.

**Tableau N°9 : La corrélation entre les catégories d'âge et la réalité des conditions de travail**

Les conditions de travail selon l'expérience	Condition de travail au sein de l'entreprise							
	Bonnes		Moyennes		Mauvaises		Total	
	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)
[1-4ans]	17	60.71%	11	39.28%	0	0%	28	100%
[5-8ans]	8	47.05%	9	52.94%	0	0%	17	100%
[9-12ans]	7	100%	0	0%	0	0%	7	100%
[12et plus]	5	62.5%	3	12.5%	0	0%	8	100%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>61.66%</b>	<b>23</b>	<b>38.33%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

À travers les données statistiques indiquées dans le tableau ci-dessus, on a constaté que la majorité des agents d'exécution jugent que les conditions de travail au sein de l'entreprise Général Emballage sont bonnes avec un taux de 61.6%. D'un autre côté certains trouvent que les conditions de travail sont moyennes avec un taux de pourcentage 38.33%, en dernier lieu

<sup>56</sup> Commission Européenne, Manuel d'orientation sur le stress lié au travail : « Piment de la vie ... ou coup fatal ? », Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, 1999

on trouve aucune réaction pour la dernière proposition qui est (mauvaises) est donc le taux est à 0%.

En particulier, nous trouvons les agents d'exécution qui ont 9ans à 12 ans d'expérience trouvent que les conditions de travail au sein de l'entreprise sont bonnes avec un taux de 100%. L'autre catégorie d'expérience qui est entre [5ans et 8ans] trouve que les conditions de travail sont moyennes avec un taux 52.94%.

D'après ce tableau croisé qui représente les conditions de travail au sein de l'entreprise nous constatons que selon les catégories d'âge la majorité des salariés sont satisfait des conditions de travail que l'entreprise a mis à leur disposition.

*« La notion de bien-être au travail est un concept englobant, de portée plus large que les notions de santé physique et mentale. Elle fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail qui dépasse l'absence d'atteinte à la santé. Le bien-être met l'accent sur la perception personnelle et collective des situations et des contraintes de la sphère professionnelle. Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit par un certain niveau d'efficacité pour l'entreprise »<sup>57</sup>.*

**Tableau N°10 : Répartition de l'échantillon selon l'offre des conditions de prévention dans les activités**

<b>Offre des conditions de prévention</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
Oui	56	93.3
Non	4	6.7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Source : Notre enquête**

En fonction de ce tableau, nous constatons que la majorité de notre échantillon avec un taux de 93,3% confirme que l'entreprise offre des conditions de prévention durant les activités, suivies par un taux minimal 6,7% qui infirment l'offre des conditions de prévention.

Nous concluons que l'entreprise Général Emballage accorde une importance particulière aux conditions de travail, et offre notamment des conditions de prévention

---

57 INRS, « santé et sécurité au travail : Bien-être au travail », page 1, 2021.

satisfaisante à ses salariés et un environnement de travail favorable pour l'exercice de ces activités.

Selon *Pierre Goguelin*, la prévention désigne « l'ensemble des mesures préventives contre certains risques, et l'organisation chargée de les appliquer. C'est un acte par lequel on prend les devants sur un événement possible, afin de l'empêcher de se produire et de diminuer les effets négatifs au cas où on ne peut pas être certain de l'empêcher ». C'est un concept qui suppose une volonté d'action, et l'on devine facilement qu'il ne peut exister une seule méthode en la matière, que chaque acteur selon sa formation, son rôle, sa culture aura sa propre représentation du sujet. Les mesures de prévention sont, en fait, des mesures d'organisation du fonctionnement qui doivent être directement dictées par le responsable de l'établissement : rangement, nettoyage des locaux, bon état des installations électriques, procédures, consignes, etc.<sup>58</sup>.

**Tableau N°11: Répartition de l'échantillon selon les risques auxquels les travailleurs sont confrontés :**

Les risques confrontés au sein de l'entreprise	Réponses		Pourcentage d'observations
	(N)	(%)	
Accidents de travail	43	51.80%	71.7%
Maladies professionnelles	40	48.20%	66.7%
Total	83	100%	138.3%

**Source : Notre enquête**

Selon les résultats du tableau ci-dessus, on remarque que la majorité de nos enquêtés ont déclaré que les risques auxquels ils sont confrontés au niveau de l'entreprise Général Emballage ce sont les accidents de travail avec un taux de 51.8%, suivi par 40 personnes qui sont victimes de maladies professionnelles avec un taux de 48.2%.

Nous pouvons conclure d'après ce tableau qu'il n'y a pas une grande différence de taux entre les maladies professionnelles et les accidents de travail, c'est pour cela que l'entreprise Générale Emballage doit faire face à ces risques par mettre des bonnes conditions de travail et un climat de travail sein afin d'assurer la santé et la sécurité de ces travailleurs.

A cet effet, le milieu de travail est toujours associé à la présence de contraintes susceptibles d'interférer sur la santé des individus. Ces contraintes correspondent à des

---

58 Chabot, É. « Prévenir les risques...: Hygiène et sécurité. Les Cahiers Dynamiques », 3(3), p 63-66, 2006.

nuisances physiques, chimiques, biologiques ou organisationnelles. Ces nuisances peuvent occasionner un risque qui sera habituellement en rapport avec l'importance de la contrainte pesant sur les individus.

D'après Pierre Rabardel et Pierre Pastré « *On parle de risque au sens large de terme lorsqu'un événement quelconque est susceptible de se produire* ». <sup>59</sup> Le concept risque professionnel a été développé à partir de la fin du XIXe siècle avec l'introduction du machinisme et le développement des technologies industrielles menées par la révolution industrielle, cette dernière s'est accompagnée d'une forte progression des accidents de travaux et des maladies professionnelles. Malgré que le machinisme et l'automatisation supprime les tâches difficiles ou pénibles, mais elle reste une source de contrainte et de risque. Dans ce sens, BERRETIMA Abdel-Halim souligne que la pénibilité au travail est aussi un facteur qui engendre l'accident de travail : « *Dans certains cas, l'accident du travail peut être la conséquence d'un enchaînement de gestes effectués pour accomplir une activité manuelle ordonnée par l'employeur, et exécutée par le travailleur dans un cadre professionnel d'inadaptation et d'insécurité provoquant la désorganisation et le dysfonctionnement des rôles, ainsi que la pénibilité des tâches. Ces facteurs mettent en évidence les modalités d'interaction entre l'acteur et son environnement professionnel.* » <sup>60</sup>

**Tableau N°12 : Répartition de l'échantillon selon la réaction de l'entreprise face au COVID-19 médicalement**

Réaction médicale de l'entreprise	(F)	(%)
Par le test PCR	4	6,7
Par la vaccination	0	0
Sans aucune mesure	56	93,3
Total	60	100%

**Source : Notre enquête**

À partir des données indiquées dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la plupart de nos enquêtés (93,3%) ignorent l'existence d'une réaction médicale de la part de l'entreprise face au COVID-19, une minorité avec un taux de 6,7% déclare que l'entreprise a réagi par le test PCR.

---

59 PIERRE Rabardel, PIERRE Pastré, *Ergonomie concept et méthode*, Edition Octares, Toulouse, 1998, p.53.

60 BERRETIMA, Abdel-Halim, « *Du chantier à l'expertise médicale : la santé des travailleurs immigrés en question* », article en ligne, site web de la *Revue Mouvements des idées et des luttes*, mai 2009, p.06.

D'après les résultats conclus dans ce tableau ci-dessus nous trouvons que la majorité des agents d'exécutions ont déclaré que l'entreprise Générale Emballage n'a pris aucune initiative médicale dans la période COVID-19.

Selon les services de santé au travail (SST) : « appuyer les entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque et dans l'adaptation de leur organisation de travail aux effets de la crise sanitaire : *participer aux actions de dépistage et de vaccination définies par l'Etat et participer à la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés.*

Les SST peuvent reporter ou aménager leurs interventions dans l'entreprise (autres que les visites médicales), notamment les actions en milieu de travail, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de COVID-19, sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai. »<sup>61</sup>

**Tableau N°13 : Répartition de l'échantillon selon la contamination des salariés**

<b>La contamination par la COVID-19</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
Oui	1	1.70
Non	59	98.30
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

D'après l'analyse de ce tableau, nous remarquons que la majorité de notre échantillon avec un taux de 98,3% n'a pas été contaminée par la pandémie COVID-19, en revanche y'avait un seul travailleur avec un taux de 1,7% qui a été contaminé. Nous concluons que l'ensemble des agents d'exécutions sont pas contaminés par le virus COVID-19, nous pouvons dire que les travailleurs ont respecté les gestes barrières et grâce aux mesures que l'entreprise a mises à leur disposition.

Par contre nous avons a un seul cas qui a été contaminé celui-là a bénéficié d'un arrêt de travail et un confinement de 15 jours.

Pour éviter la contamination bien la transmission de COVID-19 selon la santé et la sécurité au travail : « *Le SRAS CoV2 se transmet entre les individus par les postillons*

---

61 INRS, « Santé et sécurité au travail : Etat de santé des salariés, Obligations des employeurs et des salariés en période de la pandémie », 2021 .

(éternuements, toux). On considère que les contacts étroits avec une personne infectée sont nécessaires pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou une discussion en l'absence des mesures de protection. Un des autres vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact de mains non lavées avec le visage. C'est donc pourquoi les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale sont indispensables pour se protéger de la maladie »<sup>62</sup>.

**Tableau N°14 : Répartition de l'échantillon selon les victimes des symptômes de la COVID-19**

Les symptômes de COVID-19 selon la catégorie d'âge	Symptômes du COVID-19									
	Fièvre des maux de tête		Des courbatures		Difficultés respiratoire		Une perte de l'odorat et de goût		Total	
	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)
[24-30]	4	28.57	5	35.70	0	0	5	35.71	14	100
[31-37]	9	42.85	4	19.04	0	0	8	13.33	21	100
[38-44]	7	53.84	1	7.69	0	0	5	38.46	13	100
[45-51]	5	62.5	3	37.5	0	0	0	0	8	100
[52et plus]	1	25	2	50	0	0	1	25	4	100
<b>Total</b>	26	43.33%	15	25%	0	0%	19	31.66%	60	100%

**Source : Notre enquête**

Comme il est remarquable dans les résultats du tableau ci-dessus, nous trouvons que la majorité des salariés ont les symptômes de la pandémie COVID-19, mais d'après l'analyse de ces résultats nous constatons que les symptômes de cette maladie se diffèrent d'un travailleur à un autre.

Nous trouvons des agents d'exécutions de l'entreprise Générale Emballage qui ont de la fièvre et des maux de tête avec un taux de 43.33%, suivi par ceux qui ont des courbatures avec un taux de 25%, ensuite nous trouvons ceux qui ont des difficultés respiratoires avec un taux 0% , et en dernier lieu ceux qui souffrent d'une perte de l'odorat et de goût avec un taux de 31.66%.

Les symptômes de la COVID-19 peuvent varier d'une personne à l'autre. Ils peuvent aussi varier en fonction du groupe d'âge. Nous trouvons la catégorie [45ans 51ans] qui souffraient de la fièvre et des maux de tête avec un taux de 62.50%, suivi par la catégorie [52ans

62 URL, [www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise](http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise),

et plus [qui ont des courbatures avec un taux de 50%, ensuite ceux qui ont des difficultés respiratoires avec un taux nul 0%, enfin nous trouvons la catégorie [38ans -44 ans] qui ont une perte de l'odorat et de gout avec un taux de 38.46%

Nous concluons que les agents d'exécution de l'entreprise n'ont pas la majorité des symptômes à la fois, tout ça rentre dans le côté psychique c'est par rapport aux informations qu'ils reçoivent que ce soit dans les réseaux sociaux ou les médias : *« Les symptômes les plus courants du COVID-19 sont la fièvre, la fatigue et une toux sèche, certains patients présentent des douleurs, une congestion nasale, un écoulement nasal, des maux de gorge ou une diarrhée. Ces symptômes sont généralement bénins et apparaissent de manière progressive. Certaines personnes, bien qu'infectées, ne présentent en l'état des connaissances actuelles, environ une personne sur six contractant la maladie présente des symptômes plus graves notamment une dyspnée (OMS, 2020). Les personnes âgées et les personnes atteintes de pathologies sous-jacentes ont plus de risques de présenter des symptômes graves. »*<sup>63</sup>

**Tableau N°15 : Répartition de l'échantillon selon le test du COVID-19**

Teste COVID-19	(F)	(%)
Oui	4	6,66
Non	56	93,33
<b>Total</b>	60	100%

**Source : Notre enquête**

En fonction des données de ce tableau, 56 de nos enquêtés avec un pourcentage de 93,33% déclare qu'ils n'ont pas fait le test pour savoir s'ils ont attrapé la COVID-19, une minorité de 4 enquêtés avec un taux de 6,66% affirme qu'ils l'ont fait.

Nous concluons à la fin que la majorité des agents d'exécutions n'ont pas fait le test du COVID-19 puisque le prix de test est trop cher pour eux il coûte environ 8000 DA, nous trouvons 4 personnes qui ont fait le test du COVID-19 pour savoir s'ils sont contaminés par ce virus mais d'après leurs réponses les résultats du test étaient négatives.

Selon l'agence régionale de santé Normandie *« Le test antigénique se déroule comme un test RT-PCR nasopharyngé avec un écouvillon. Ce type de test virologique permet de*

---

63 URL, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-fr/index.htm>, .

détecter la présence de protéines du coronavirus, les antigènes, pour déterminer si une personne est porteuse du virus au moment où elle se fait prélever. L'écouvillon est ensuite placé dans une solution d'extraction du virus. Le résultat est une lecture directe sous forme de barres qui apparaissent sur un petit boîtier en plastique. La particularité de ce test est que les résultats sont disponibles en 30 minutes maximum. Les pharmaciens, les médecins généralistes et les infirmiers diplômés d'État peuvent s'approvisionner en tests antigéniques afin de tester ces différents publics. Ils peuvent également utiliser ces tests dans le cadre des visites au domicile des patients. »<sup>64</sup>

**Tableau N°16 : Répartition l'échantillon selon les mesures de précaution pour éviter la contamination**

Les mesures de précaution	(F)	( % )
Oui	56	93,33
Non	4	6,66
<b>Total</b>	60	100%

**Source : Notre enquête**

Au regard de ce tableau, on remarque que la majorité de notre échantillon d'étude avec un taux de 93,33% pendant leurs activités prennent des mesures de précaution afin d'éviter d'attraper la COVID-19, contrairement à la minorité avec un taux de 6,66% ne prennent pas en considération ces mesures.

Nous concluons que l'ensemble des travailleurs respectent les mesures sanitaires que l'entreprise a mis à leur disposition afin d'éviter les contaminations entre les salariés.

M. Djaaboub a souligné, dans ce contexte, « l'intérêt particulier accordé par le président de la République et le gouvernement à la préservation des droits des travailleurs et à l'ancrage de la culture de prévention contre les accidents de travail et les maladies professionnelles », précisant que la célébration de cette journée mondiale "revêt un caractère particulier" cette année, vu les "conditions très difficiles" induites par la propagation de la pandémie du nouveau coronavirus qui exige "un effort supplémentaire permanent de prudence et de vigilance, voire le respect des mesures préventives, notamment en milieu de travail.

---

64 Agence régionale de santé Normandie , « Coronavirus COVID-19 : les différents types de tests », publié le 3 Mai 2021.

## Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats

Rappelant les mesures prises par son secteur pour alléger le poids des charges sociales qui pèsent sur les entreprises confrontées à des difficultés financières en raison de la crise sanitaire, le ministre a également fait état de la tenue de conférences et d'actions de prévention et de sensibilisation au profit des travailleurs et des employeurs.

Ce sont 1 718 journées d'information qui ont été ainsi organisée en 2020 ayant touché 111 109 participants parmi les travailleurs, les employeurs et les syndicalistes, outre l'élaboration d'un guide électronique pour prévenir la propagation du Coronavirus sur les lieux de travail, a-t-il détaillé.

Et de souligner que, face à cette situation exceptionnelle, la prévention des risques professionnels reste une "priorité", estimant que cette crise est "l'occasion d'adapter les systèmes de prévention et de renforcer les dispositifs actuels pour répondre aux défis imposés par cette pandémie, notamment en milieu professionnel. Il a mis l'accent, à cet égard, sur le rôle des organismes relevant du secteur du travail dans la promotion des programmes de prévention pour promouvoir la sécurité et la santé au travail. »<sup>65</sup>

**Tableau N°17 : La répartition de l'échantillon selon les mesures de précaution prise par les travailleurs**

Les mesures de précaution		Réponses		Pourcentage d'observations
		(N)	(%)	
Masque		59	41.50	98.3
Gants		25	17.66	41.7
Gel désinfection		57	40.10	95
Dépistage		1	0.70	1.7
<b>Total</b>		142	100%	236.7%

Source : Notre enquête

Selon les données statistiques dans ce tableau N°14 , nous trouvons que la majorité des agents d'exécution utilisent beaucoup plus les masques avec un taux de 41,50%, suivi par le gel désinfectant avec un taux de 40.1%, ensuite les gants avec un taux 17,60%, enfin on trouve le dépistage été choisi par une personne avec un taux de 0,70%.

65 DJAABOUB El Hachemi, « Risques professionnels : élaboration d'un décret exécutif fixant les conditions d'octroi d'agrément aux centres de formation », publié le 28 Avril 2021.

Nous pouvons dire que les mesures de protections les plus utilisés au sein de l'entreprise Général Emballage sont le masque et le gel désinfectant, ce sont les mesures proposées par le ministre de la santé et du travail pour garantir la sécurité et la santé des salariés au milieu de travail, d'après les déclarations des médecins et les chercheurs de santé le virus se transmet par la voix arienne.

Nous concluons que les deux mesures les plus efficaces pour protéger les travailleurs et leur contamination par ce virus le plus dangereux qui a fait un ravage au niveau mondial sont le masque et le gel désinfectant.

Selon GUY Ryder, Directeur général de l'organisation internationale du travail : « *Alors que nous sommes confrontés à une maladie contagieuse, c'est la façon dont nous protégeons celles et ceux qui vont au travail qui doit, de manière très claire, dicter la manière dont nous assurons la sécurité des populations et la solidité de nos entreprises à mesure que la pandémie évolue* ». <sup>66</sup>

« *L'application de mesures de sécurité et de santé au travail est indispensable pour protéger à la fois la vie des travailleurs, de leurs familles et des populations qui les entourent, et assurer la continuité du travail et la survie économique* », ajoute-t-il. <sup>67</sup>

**Tableau N°18 : Répartition de l'échantillon selon l'efficacité des mesures pour lutter contre la COVID-19**

<b>Efficacité des mesures</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
Oui	53	88.33
Non	7	11.66
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

Nous observons les données de ce tableau, on constate que 53 nos enquêtés (88,33%) affirment que les mesures de précaution pour la lutte contre la COVID-19 sont efficaces, contrairement au 7 autres enquêtés avec un taux de 11,66% qu'ils l'infirment.

---

<sup>66</sup> GUY Ryder directeur général de l'organisation internationale du travail, « *COVID-19 : Protéger les travailleurs sur le lieu de travail* », communiqué de presse, le 28 Avril 2020.

<sup>67</sup> Ibid.

Nous concluons que l'entreprise Générale Emballage a mis tous les moyens de sécurité pour ces salariés afin de faire face à cette pandémie et de ne pas avoir des salariés contaminés. Parmi ces moyennes on trouve le gel désinfectant au sein de l'entreprise (à l'entrée de l'entreprise, à l'administration...) et du savon liquide dans la production, et même ils ont tracé 1m de distance entre les travailleurs.

**Tableau N° 19 : Répartition de l'échantillon selon la participation aux actions de sensibilisation**

Participation à la sensibilisation	(F)	(%)
Oui	9	15
Non	51	85
<b>Total</b>	60	100%

**Source : Notre enquête**

En analysant les données du tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité de notre échantillon avec un taux de 85% n'a pas participé aux actions de sensibilisation et de prévention pendant la pandémie COVID-19, contrairement au 15% restant.

Nous pouvons conclure d'après ces résultats que l'entreprise Générale Emballage n'a pas fait des séances de sensibilisation avec ses travailleurs pour leur expliquer les causes et les conséquences de cette maladie pour que ces derniers prennent les choses au sérieux et de respecter les gestes barrières que l'entreprise a mis à leur disposition pour éviter la contamination entre eux, et donc cela revient au manque de communication entre les travailleurs et les responsables de cette entreprise.

**Tableau N° 20: La répartition de l'échantillon selon les efforts fournis par l'entreprise**

Les efforts fournis par l'entreprise	Réponses		Pourcentage d'observations
	(N)	(%)	
Suivi médical	27	23,7%	45,0%
Produits désinfectants	49	43,0%	81,70%
Distanciation des postes de travail	38	33,30%	63.3%
<b>Total</b>	114	100%	190.0%

**Source : Notre enquête**

Selon les résultats constatés dans le tableau ci-dessus, nous trouvons que la majorité des salariés de l'entreprise Générale Emballage ont déclaré que ce sont les produits désinfectants

les plus utilisés au sein de l'entreprise avec un taux de 43%. Suivi par l'effort de distanciation des postes de travail avec un taux de 33.30%, enfin ce qui concerne le suivi médical on trouve 27 personnes qui ont répondu pour cet effort de la part de leur entreprise avec un taux de 23.70%.

Heureusement ce qui est même confirmé par la majorité de nos répondants est que l'entreprise intervient par des mesures préventives efficaces pour lutter contre cette pandémie internationale la COVID-19.

Parmi les efforts fournis par l'entreprise, nous avons constaté que l'effort le plus utilisé par les agents d'exécutions de cette dernière se sont les produits désinfectants. Une minorité des ces agents trouve que la distanciation des postes travail et le suivi médical comme outils efficaces pour éviter la contamination.

**Tableau N°21 : La corrélation entre les catégories d'âge et l'avis des salariés sur le port du masque**

Port du masque selon la catégorie d'âge	Port du masque comme protection contre la COVID-19					
	Oui		Non		Total	
	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)
[24-30ans]	8	57.14	6	42.85	14	100
[31-37ans]	17	80.95	4	19.04	21	100
[38-44ans]	13	100	0	0	13	100
[45-51ans]	8	100	0	0	8	100
[52ans et plus [	4	100	0	0	4	100
<b>Total</b>	50	83.33%	10	16.66%	60	100%

**Source : Notre enquête**

À travers nos observations des données statistiques de ce tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des agents d'exécution sont pour le port du masque pendant l'exercice de leurs activités avec un taux de 83.33%, suivi d'une minorité qui préfère de ne pas mettre le masque avec un taux de 16.66%.

Nous trouvons qu'il y a trois catégorie d'âge qui sont pour le port du masque [38ans-44ans],[45ans -51ans ]et [52ans et plus[ avec un taux de 100%,suivi de la catégorie[31-37 ans] avec un taux de 80,95%, contrairement à la catégorie [24-30ans] qui est contre le port du masque avec un taux de42.85%.

Nous pouvons dire que la majorité qui porte le masque sont les travailleurs les plus âgés car ils ont peur d'être contaminés par le virus et d'un autre côté pour protéger leurs collègues au travail. Enfin nous remarquons que la minorité qui est contre le port du masque c'est la catégorie des jeunes car ils trouvent des difficultés respiratoires et ne peuvent pas supporter le masque et il y a d'autres qui ne croient pas à cette maladie.

Selon le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés : « Pour faire face à la pandémie de COVID-19, le masque est un complément des gestes barrières mais ne peut se substituer au respect des différentes mesures dont les règles de distanciation physique et d'hygiène des mains. L'employeur doit donc mettre en œuvre toutes les solutions techniques et organisationnelles de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques.

Les règles présentées ci-dessous ne préjugent pas des masques qui doivent être utilisés en temps normal par les travailleurs lorsqu'ils sont exposés à d'autres risques spécifiques dans le cadre de leur activité professionnelle (silice, poussières, lésionnelles notamment dans les tours aéra-réfrigérantes, etc.).

L'utilisation des masques fournis pour lutter contre le COVID-19 ne doit pas conduire à une protection moindre concernant les autres risques.

Hors les cas où leur utilisation est prescrite par la réglementation en vigueur pour la protection de la santé des salariés, les masques FFP2 sont prioritairement réservés aux professionnels médicaux, y compris les personnels en charge du dépistage. »<sup>68</sup>

**Tableau N°22 : La corrélation entre les catégories d'âge et l'avis des travailleurs sur la vaccination**

La vaccination la catégorie d'âge	La vaccination					
	Pour		Contre		Total	
	(F)	(%)	(F)	(%)	(F)	(%)
[24-30ans]	3	21.42	11	78.57	14	100
[31-37ans]	10	50	10	50	20	100
[38-44ans]	3	23.07	10	76.92	13	100
[45-51ans]	0	0	8	100	8	100
[52ans et plus [	2	50	2	50	4	100
<b>Total</b>	19	31.66%	41	68.33%	60	100%

Source : Notre enquête

68 Protocole national, « pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de COVID-19 », publié le 8 avril 2021, page 11.

À travers les données statistiques indiquées dans ce tableau, nous avons constaté que la majorité des agents d'exécutions affirment qu'ils sont contre la vaccination COVID-19 avec un taux de 68.33%, par contre on trouve une minorité qui est pour la vaccination avec un taux de 31.66%.

Nous pouvons observer d'après ce tableau que les travailleurs âgés entre 31- 37 ans et 52 ans et plus sont pour la vaccination de COVID-19 avec un taux de 50%, par contre les travailleurs âgés entre 45 ans et 51 ans déclare qu'ils sont contre la vaccination avec un taux de 100%.

D'après notre lecture du tableau ci-dessus nous avons constaté que la majorité des agents d'exécution au sein de l'entreprise Générale Emballage sont contre la vaccination. Nous pouvons justifier ça par la peur et le manque de communication et de sensibilisation, d'un autre côté aussi la peur d'avoir des effets secondaires sur leur santé. En revanche, la minorité est pour la vaccination de la COVID-19. Pour cela, on peut justifier ça par cette réponse d'un enquêté qui déclare : *« je suis pour la vaccination pour éviter d'être contaminer par cette maladie contagieuse »*. L'OMS rappelle : *« Les vaccins sont une nouvelle arme essentielle dans la lutte contre la COVID-19 et est extrêmement encourageant de constater que beaucoup d'entre eux s'avèrent efficaces et passent en phase de mise au point. Travaillant le plus vite possible, des scientifiques du monde entier collaborent et innovent pour fournir des tests de dépistages, des traitements et des vaccins qui, ensemble permettront de sauver des vies et de mettre fin à la pandémie. »*<sup>69</sup> Aussi : *« les vaccins sauvent des millions de vies chaque année »*.<sup>70</sup>

**Tableau N°23 : La répartition de l'échantillon selon l'avis des travailleurs par rapport aux effets du COVID-19 :**

Les effets du COVID-19	Réponses		Pourcentage d'observations
	(N)	(%)	
Vie sociale	51	65.4	85
Vie de travail	27	34.6	45
Sur vos revenus	0	0	0
<b>Total</b>	78	100%	130%

**Source : Notre enquête**

69 L'organisation mondiale de la santé, « vaccins contre la COVID-19 »,2021.

70 Ibid.

## Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats

D'après notre observation du tableau ci-dessus nous pouvons dire que la majorité des agents d'exécutions déclare que la COVID-19 a affecté directement la vie sociale des travailleurs avec un taux de 65.40%, suivi par la deuxième proposition vie au travail de 34.60%, sur le revenu on voit un taux nul de 0%.

De cette description, on peut comprendre que la COVID-19 a affecté la vie social des travailleurs et cela à cause du confinement que l'Etat algérien a imposé pour la population qui veut dire que chaque personne reste chez elle et ne doit pas sortir sauf si nécessaire afin d'éviter les contaminations, la peur de contaminer les parents surtout ceux qui ont des parents plus âgés et des enfants. Et sur la vie au travail, cette pandémie a causé des changements d'heures du travail et aussi sur les effectifs au sein des équipes. Pendant la COVID-19, l'entreprise Général Emballage a réduit l'effectif des travailleurs durant leurs activités.

Selon Pia Rebello Britto cheffe et conseillère principale du département Développement de la petite enfance à l'UNICEF : « *Les conséquences indirectes de la pandémie – pertes d'emplois, stress prolongé et détérioration de la santé mentale – seront ressenties par les familles pendant plusieurs années* ». <sup>71</sup> « *L'absence de système approprié de protection sociale aggrave l'exposition des enfants les plus vulnérables à la crise.* » <sup>72</sup>

**Tableau N°24 : La répartition de l'échantillon selon le système de rotation**

Système de rotation	(F)	(%)
4/8	1	1.70
3/8	42	70.0
2/8	7	11.70
Equipe	10	16.70
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

71 L'organisation internationale du travail et le fond des notions unis pour l'enfance, COVID-19 : Protéger les travailleurs sur le lieu de travail, Nouvelles directives en vue d'aider les employeurs à soutenir les familles durant la pandémie de COVID-19, communiqué de presse 30 Mars 2020.

72 Ibid.

D'après les données statistiques du tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des enquêtes déclarent qu'ils travaillent en 3/8 avec un taux de 70%, suivi de 16,70% qui travaillent en équipe et 11,70% en 2/8 enfin en 4/8 avec un taux de 1,70%.

Nous concluons d'après ce tableau que la majorité des agents d'exécutions travaillent on 3/8 pendant la période de la pandémie COVID-19 et une minorité dit qu'elle travaille en équipe, on peut dire que c'est la stratégie prise par le responsable pour la continuité du travail dans cette période difficile qui a touché l'économie mondiale et plus précisément celle de l'entreprise Générale Emballage.

**Tableau N°25 : La répartition de l'échantillon selon l'avis des travailleurs sur l'existence de la COVID-19**

<b>L'existence de la COVID-19</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
Oui	53	88.33
Non	7	11.70
<b>Total</b>	60	100%

**Source : Notre enquête**

À travers les données statistiques indiquées dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité des agents d'exécutions de notre échantillon avec un taux de 88,33% confirme que pour eux la COVID-19 existe contrairement à la minorité avec un taux de 11,70% qui nie l'existence de cette dernière.

Nous remarquons que l'ensemble des travailleurs de l'entreprise GENERALE EMBALLAGE déclarent que cette maladie contagieuse existe, justifiée avec la définition de l'OMS du COVID-19 : « *La maladie de coronavirus (COVID-19) est une maladie infectieuse causée par un coronavirus nouvellement découvert appelé coronavirus 2 des premiers cas humains de COVID-19 ont été identifiés en Chine, dans la ville de Wuhan, en Décembre 2019.* »<sup>73</sup>

---

73 URL, <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>.

**Tableau N°26 : La répartition de l'échantillon par rapport au salaire des travailleurs**

<b>Salaire des travailleurs</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
Complet	60	100
Avance sur le salaire	0	0
Pas de salaire	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

À travers nos observations des données statistiques de ce tableau, nous constatons que l'ensemble de notre échantillon d'étude avec un taux de 100% en période de la COVID-19 ont reçu un salaire complet.

D'après ces résultats nous pouvons dire que l'entreprise Générale Emballage est une entreprise solide et le leader en Algérie en fabrication de carton ondulé. Aussi c'est une entreprise qui a une richesse et qui peut gérer cette crise sanitaire. Ses travailleurs confirment qu'ils ont reçu un salaire complet durant cette crise sanitaire. À partir de là on peut dire que cette dernière prend ses travailleurs en charge, malgré les difficultés rencontrées à cause de cette pandémie qui a touché l'économie mondiale et son économie en particulier.

**Tableau N°27 : La répartition de l'échantillon selon l'avis des travailleurs par rapport aux aides financières de la part de l'entreprise.**

<b>Aides financière</b>	<b>(F)</b>	<b>(%)</b>
Oui	0	0
Non	60	100
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Source : Notre enquête**

À travers notre analyse des données statistiques du tableau ci-dessus, on remarque que l'ensemble des agents d'exécution de notre échantillon avec un taux de 100% confirment qu'ils n'ont pas reçu d'aides financières de la part de l'entreprise pendant la période de la crise sanitaire.

D'après les réponses qu'on a reçues auprès de nos enquêtés, on remarque qu'ils n'ont pas reçu d'aide financière par l'entreprise. Mais par contre cette dernière n'a pas touché aux

salaires, chaque mois les travailleurs reçoivent leur salaire le plus normalement du monde comme c'était avant cette pandémie.

## **2. Vérification des hypothèses de recherche :**

A la lumière des informations recueillies sur le terrain, et à partir de l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus, nous tiendrons à la vérification de nos hypothèses émises au début de notre recherche afin de les confirmer ou les infirmer.

### **2.1. Première hypothèse**

« Le rôle de la cellule d'hygiène et de sécurité pour la lutte contre la pandémie COVID-19 réduit les risques de propagation chez les salariés de Générale Emballage ».

Le rôle de la cellule hygiène et sécurité c'est d'assurer la sécurité pour les salariés, on voit que l'entreprise Générale Emballage dans la période du COVID-19 a créé une commission avec la cellule hygiène et sécurité et avec l'aide du médecin de travail pour élaborer un plan de continuité, avec une démarche d'évaluation et de prévention des risques pour éviter qu'un salarié malade contamine ses collègues ou que les salariés de l'entreprise soient contaminés pendant l'exercice de leurs fonctions.

A ce titre la cellule d'hygiène et sécurité a procédé à l'évaluation des risques professionnels en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit. Elle doit par la suite, au regard de ses résultats, mettre en place les mesures de prévention adaptées afin de supprimer ou réduire les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

Ces mesures consistent notamment à mettre en place des mesures organisationnelles, les mesures sanitaires spécifiques à la diminution du risque Covid-19 (gestes barrière, distanciation physique...), des moyens adaptés (télétravail, limitation des déplacements) et à informer les salariés.

D'après les réponses du tableau n°22, nous pouvons dire que les mesures de précautions pour lutter contre la contamination que l'entreprise a mis à la disposition des salariés sont efficaces avec un taux de 93.33%, suivi par le tableau n°24 dont l'ensemble des travailleurs confirme l'efficacité des mesures de lutte contre la COVID-19 avec un taux de 93.30%.

À partir de cette présente analyse de notre première hypothèse nous confirmons notre hypothèse.

## **2.2. Deuxième hypothèse**

Il s'agit de voir si les conditions de travail de l'entreprise Générale Emballage n'ont pas préservé la santé de ces salariés pendant la pandémie COVID-19.

Les résultats de notre enquête à l'entreprise Générale Emballage nous ont permis en quelque sorte de comprendre que les conditions de travail au sein de cette entreprise pendant la période du COVID-19 est une préoccupation majeure de cette dernière et elles sont favorables et efficaces pour une exécution convenable des tâches.

A cet effet, nous arrivons à conclure que les conditions de travail dans cette entreprise sont effectuées dans de bonnes conditions qui permettent aux travailleurs la protection de leur santé et leur bien-être au travail. La population de notre enquête l'a affirmé voir (tableau N°6). Afin de minimiser les risques pendant la pandémie COVID-19, d'autres mesures de protections ont été prises par l'entreprise au principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de sécurité personnel), notamment l'aération régulière des pièces de travail, le port du masque, gel désinfectant, distanciation au travail.

A ce titre 88% de nos enquêtés affirment que les mesures de précaution pour lutter contre la COVID-19 sont satisfaisantes et efficaces voir (tableau N°14)

Vu les réponses obtenues, et à partir de cette analyse on a abouti à infirmer notre hypothèse.

## **2.3. Troisième hypothèse.**

« La présence de la pandémie de la COVID 19 a provoqué une réorganisation dans la vie des salariés de l'entreprise Général Emballage. »

D'après les résultats obtenus de notre enquête avec les salariés de l'entreprise Générale Emballage, ce qui concerne la réorganisation de travail, nous constatons que cette pandémie actuelle a provoqué une grande modification, ce qui a conduit cette entreprise à modifier l'organisation du travail (ex. réduction du personnel sur les lieux de travail, modification des horaires et la durée du travail, gestion de la polyvalence) et les conditions de réalisation du

## ***Chapitre 04 : Présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats***

---

travail (moyens de travail, autonomie, clarté des consignes, exigences émotionnelles, mise en place du télétravail de manière soudaine et non toujours préparée...) au cours desquelles les salariés l'ont affirmé voir (tableau N°20 et 21)

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel et le médecin du travail, ont pris en considération ces changements et ils ont agi en prévention pour préserver la santé des salariés.

D'après ces résultats, notre troisième hypothèse est confirmée.

## *Conclusion générale*

---

### **Conclusion générale**

L'étude effectuée auprès des salariés de l'entreprise Générale Emballage et les réponses que nous avons reçues de la part des enquêtés nous ont permises de répondre aux questions posées et d'esquisser une analyse de la problématique que nous avons conçue et les hypothèses que nous avons formulées.

On conclue notre mémoire avec une réponse à notre problématique citée dans le chapitre méthodologique qui est : « *Comment réagit l'entreprise GENERALE EMBALLAGE face à ce fléau en matière de mesures sanitaires ?* ».

L'entreprise Général Emballage dispose d'excellents moyens de préventions des risques qui sont des éléments moteurs de développement des compétences individuelles et collectives et la création d'une bonne correspondance au sein de l'entreprise.

Grace au protocole qui a été préparé par la cellule d'hygiène et sécurité avec la collaboration du médecin de travail, l'entreprise Général Emballage arrive à faire face à cette crise sanitaire. Cela revient aux mesures de précautions que cette dernière a mis à la disposition de ses salariés dans le but de diminuer le risque de contamination par la pandémie COVID-19 et d'assurer leur sécurité et leur santé.

Le but de l'entreprise Général Emballage est de préserver la santé des salariés, vu que le facteur humain est considéré comme une première richesse par rapport à la production, et cela est exigé par la cellule hygiène et sécurité afin de faire face à la COVID -19 au sein de l'entreprise. Cela est réalisé grâce aux efforts de chacun des salariés et des différents employeurs.

A la fin de notre investigation, nous sommes arrivés à la conclusion d'éclairer les différentes situations qu'une organisation peut suivre pour lutter contre le virus qui a fait un ravage au niveau mondial.

# **Liste Bibliographique**

## La liste bibliographique :

### Ouvrage :

1. AKTOUF Omar, *Méthodes des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique*. Les presses de l'université du Québec, 2006.
2. AKTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations*, Edition Québec, 1987.
3. ALAIN-CH. Martinet et SILEM Ahmed, *Lexique de gestion*, 5<sup>ème</sup> édition Dalloz, 2000.
4. AMADIEU Jf. *Organisation et travail, Coopération, conflit et marchandise*. Edition Vuibert, Paris, 1993.
5. ANGERS Maurice, *initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, édition Casbah, université Alger, 1996.
6. BERNHARD Claude-Alain et autre, *introduction à l'hygiène du travail*, édition World health Organization, Suisse, 2007.
7. CITEAU Jean-Pierre, *Gestion des ressources humaines*, 4<sup>ème</sup> édition Dalloz, Paris, 2002.
8. CLAUD Piganiol, *technique d'amélioration des conditions de travail*, éd MODERNE, PARIS, 1980.
9. DE KAYSER Véronique et Autres, *Analyser les conditions du travail, (connaissance de problème)*, les éditions ESF, L'entreprise Moderne et Les Librairies Techniques, 1982.
10. Dimitri W. *Les ressources humaines*. 5<sup>eme</sup> édition, édition d'organisation, Paris 2000.
11. DURKHEIM Emile, *les règles de la méthode sociologique*, Quadrige, PEF, 1894.
12. GUY Roustang, *le travail autrement*, édition BORDAS, Paris, 1982.
13. ISABELLE Corréard et autre, *sécurité hygiène et risques professionnels*, édition dunod, paris, 2011.
14. JM Citeau. *Gestion des ressources humaines, (principes généraux)*. 2<sup>eme</sup> édition Armand colin, Paris, 1997.
15. L, Cadin, et autres. *Gestion des ressources humaines*. Paris, 1997.
16. LARBI Mustapha, *technique de management de la sécurité industrielle*, Edition EL-AMEL, 2010.

17. LEBARON Frédéric, *L'enquête quantitative en science sociales*, édition Dunod, Paris, 2006, page 28.
18. LETHIELLEUX Laëtitia, *l'essentiel de la gestion des ressources humaines*, 5<sup>ème</sup> édition L'extenso, 2011.
19. MADLINE Gravitz. *Lexique des sciences sociales*. 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 1999.
20. Maurice ANGERS, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, édition CEC Inc, la Fontaine Anjou Québec, 2014.
21. PERETTI (Jean-Marie), *gestion des ressources humaines*, 15<sup>ème</sup> édition, Vuibert, Paris, 2008.
22. PIERRE Rabardel, PIERRE Pastré, *Ergonomie concept et méthode*, Edition Octares, Toulouse, 1998.
23. QUIVY Raymond et Luc Van CAMPENHOUDT. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Edition, Dunod, BORDAS, Paris, 1988.

#### **Articles :**

1. Agence régionale de santé Normandie, « Coronavirus COVID-19 : les différents types de tests », publié le 3 Mai 2021. Consulté le 19 Mai 2021.
2. BERRETIMA Abdel-Halim, « *Du chantier à l'expertise médicale : la santé des travailleurs immigrés en question* », article en ligne, site web de *la Revue Mouvements des idées et des luttes*, mai 2009.
3. BERRETIMA Abdel-Halim, « Stratification sociale et catégorisation des risques : la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel » *Revista Pos Ciências Sociais -Sao Luis*, Vol 5, n°9/10, Jan.dez, 2008. Consulté le 26 Mai 2021.
4. Chabot, É. « *Prévenir les risques...: Hygiène et sécurité. Les Cahiers Dynamiques* », 3(3), 2006, consulté le 29 Juin 2021.
5. Commission Européenne, Manuel d'orientation sur le stress lié au travail : « Piment de la vie ... ou coup fatal ? », Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, 1999, Consulté le 02 Juin 2021.
6. DJAABOUB El Hachemi, « *Risques professionnels : élaboration d'un décret exécutif fixant les conditions d'octroi d'agrément aux centres de formation* », publié le 28 Avril 2021. Consulté le 20 Mai 2021.
7. GUY Ryder directeur général de l'organisation internationale du travail, « *COVID-19 : Protéger les travailleurs sur le lieu de travail* », communiqué de presse, le 28 Avril 2020. Consulté le 20 Mai 2021.

8. INRS, « *Santé et sécurité au travail : Etat de santé des salariés, Obligations des employeurs et des salariés en période de la pandémie* », 2021. Consulté le 26 Mai 2021.
9. INRS, « *santé et sécurité au travail : Bien-être au travail* », page 1, 2021.consulté le 10 Juin 2021.
10. INRS, « *Santé et sécurité au travail : COVID-19 et prévention en entreprise* »,2020.consulté le 10 Juin 2021.
11. Organisation mondiale de la santé méditerranée orientale, « *Grippe pandémique* » 2021 consulté 19 Mai 2021
12. Agence régionale de santé, « *Qu'est-ce que le coronavirus Covid-19 ?* », 2020 consulté 19 Mai 2021
13. L'organisation international du travail, « *Face a une pandémie : assurer la sécurité et la santé au travail* », 2020.consulté le 19 Mai 2021.
14. L'organisation internationale du travail et le fond des notions unis pour l'enfance, « *COVID-19 : Protéger les travailleurs sur le lieu de travail, Nouvelles directives en vue d'aider les employeurs à soutenir les familles durant la pandémie de COVID-19* », communiqué de presse 30 Mars 2020. Consulté le 22 Mai 2021.
15. L'organisation mondiale de la santé, « *vaccins contre la COVID-19* »,2021. Consulté le 22 Mai 2021.
16. Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Mesures de prévention dans l'entreprise contre la COVID-19* »,2020. Consulté le 19 Mai 2021.
17. Lebaron Frédéric, « *COVID-19. L'anomie pandémique* », *Savoir/Agir*, 2020/2 (N° 52). DOI :10.3917/sava.052.0007. URL:<https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2020-2>, Consulté le 20 Juin 2021.
18. Organisation Internationale du Travail, « *Face à la pandémie: assurer la sécurité et santé au travail* », page 8-9 2020, consulté le 22 Mai 2021
19. Organisation Mondiale de la santé, « *Maladie à coronavirus (COVID-19)* », 12 octobre 2020 consulté 20 Juin 2021.
20. Protocole national, « *pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de COVID-19* », publié le 8 avril 2021. Consulté le 22 mai 2021.
21. Torny Didier, « *De la gestion des risques à la production de la sécurité. L'exemple de la préparation à la pandémie grippale* », *Réseaux*, 2012/1 (n° 171), p. 45-66. DOI : 10.3917/res.171.0045. URL : <https://www.cairn.info/revue-reseaux-2012-1>, Consulté le 20 Juin 2021.

**Site internet :**

1. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--fr/index>, Consulté le 26 Mai 2021
2. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1496>. Consulté le 20/05/2021.
3. [https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently\\_asked\\_questions/pandemic/fr](https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/fr), Consulté le 30 Juin 2021.
4. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>. consulté le 25 Mai 2021
5. Site de l'OMS, *Qu'est-ce qu'une pandémie ?*, 2010. Consulté le 25 mai 2021

**Dictionnaire :**

1. ALAIN Bruno, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Ellipses Marketing, Paris, 2005.
2. Gilles Ferréol et *al*, *Dictionnaire de sociologie*, 2ème éd, Edition Armand Colin, paris, 2001.
3. Le Robert Seuil, dictionnaire de sociologie, 1999.

# **Les Annexes**

**Université Abderrahmane Mira- Bejaia  
Faculté des Sciences Humaines Et Sociales  
Département des Sciences Sociales**

**Le questionnaire**

A partir de votre collaboration, dans le cadre d'élaboration de notre mémoire de fin de cycle **Master II sociologie de la santé** nous essayons de rassembler quelques réponses qui nous aideront à déterminer notre thème de recherche à savoir :« **Les mesures sanitaires face au COVID-19 et les conditions de travail des salariés de l'entreprise Générale Emballage** ».

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre à ce questionnaire dont l'anonymat est garanti, pour un usage strictement scientifique.

**Réalisé par :**

-BENNACER SYLIA  
-IMADALI SOFIANE

**Encadré par :**

Mr. ABDELHALIM BERRETIMA

**Année universitaire**

2020/2021

## I. Les données personnelles :

1- sexe : masculin  féminin

2- âge : .....ans

3-Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ?.....

4-Depuis combien d'année travaillez-vous dans cette entreprise ?.....années.

5- Situation matrimoniale : Célibataire  Marié   
Divorcé  Veuf

## II-Activités et conditions de travail

6-Depuis quelques années, vos conditions de travail se sont-elles ?

-Améliorées

- restées les mêmes

-Dégradées

7-Comment trouvez-vous les conditions de travail au sein de votre entreprise ?

Bonnes  Moyennes  Mauvaises

8-L'entreprise vous offre-t-elle des conditions de prévention pour vos activités ?

Oui  Non

9- Quelles sont les mesures de sécurité que votre entreprise a mises en place pour vous préserver de la propagation du COVID 19 ?

Distanciation

Confinement

Travail à distance

Travail par équipe

Chômage partiel

Licenciement

10-Les mesures de sécurité et de santé sont-elles appliquées par votre supérieur hiérarchique ?

Oui  Non

Si non, pourquoi ?.....

.....

11-Quels sont les risques de travail auxquels vous êtes confrontés dans l'exercice de votre activité ?

Accidents de travail

Maladies professionnelles

Autres :.....

### III-Les mesures de prévention et la pandémie de la COVID-19

12-Comment votre entreprise a-t-elle réagi médicalement pour faire face à la pandémie de la COVID 19 ?

-Par le test PCR

-Par la vaccination

-Sans aucune mesure

13-Etiez-vous contaminé par le virus (covid19) pendant l'exercice de votre activité ?

Oui

Non

14-Quels sont les symptômes de cette maladie dont vous étiez victimes ?

-De la fièvre des maux de tête

-Des courbatures

-Des difficultés respiratoires

-Une perte de l'odorat ou du goût

15-Avez-vous fait un test pour savoir si c'était le covid19 ?

Oui

Non

16-Quel a été le résultat de ce test ?

Positif

Négatif

17-Est-ce que vous avez bénéficié de l'arrêt de travail ?

Oui

Non

18-Etiez-vous hospitalisé pour votre contamination ?

Oui

Non

Si oui pour combien de temps

.....

19-Étiez-vous confiné pour cette maladie ?

Oui

Non

Si oui, pour combien de temps .....

20-Avez- vous toujours des symptômes de cette maladie ?

Oui

Non

Si oui, lesquels

.....

21-Êtes-vous suivi par votre médecin de travail pour ces symptômes ?

Oui

Non

Si oui, quel est le protocole de ce suivi  
médical ?.....

#### IV-Conditions de travail et prévention sanitaire

22-Pendant votre activité, prenez- vous des mesures de précaution pour éviter d’attraper le covid19 ?

Oui

Non

23-Quelles sont les mesures de précaution que vous prenez pendant l’exercice de votre activité ?

- Masque

- Gants

- Gel désinfection

- Dépistage

24-Les mesures de précaution prises sont-elles efficaces pour lutter contre la covid19 ?

Oui

Non

25-Avez-vous participé à des actions de prévention ou de sensibilisation au sein de votre entreprise ?

Oui

Non

Si oui, lesquelles

.....

26-Quels sont les efforts engagés pour protéger les salariés de la COVID-19 ?

-Suivi médical

-produits désinfectants

-distanciation des postes de travail

27-Portez-vous toujours un masque pour vous protéger de la COVID-19 pendant l'exercice de votre activité ?

Oui

Non

Si non,  
pourquoi ?.....

28-Vous êtes pour ou contre la vaccination ?

Pour

contre

Si vous êtes pour, pourquoi ?  
.....

29-Est-ce que vous avez respecté les gestes barrières pendant l'exercice de votre activité ?

Oui

Non

Si oui, comment  
.....

30-Est-ce qu'il y a des collègues qui sont morts suite à la pandémie ?

Oui

Non

Si oui, comment avez-vous vécu ce  
décès ?.....

### **-La pandémie de la COVID-19 et la réorganisation de travail :**

31-Est-ce que le COVID-19 a affecté directement ou indirectement votre ?

Vie sociale

vie de travail

sur vos revenus

32-Depuis la pandémie, travaillez-vous-en :

-4/8

-3/8

-2/8

- Equipe

33-Depuis cette pandémie, étiez-vous ?

- En chômage partiel

- En quarantaine

- En maladie

34-Est-ce que la pandémie COVID-19 existe-elle à votre avis ?

Oui

Non

**35-** En période de COVID-19 avez-vous eu un salaire ?

-complet

-avance sur salaire

-pas de salaire

**36-**Avez-vous des dettes à cause de l'arrêt de travail pendant la période du COVID-19 ?

Oui

Non

**37-**Si vous êtes dans le chômage partiel est-ce que vous touchez un salaire ?

-100%

-85%

-50%

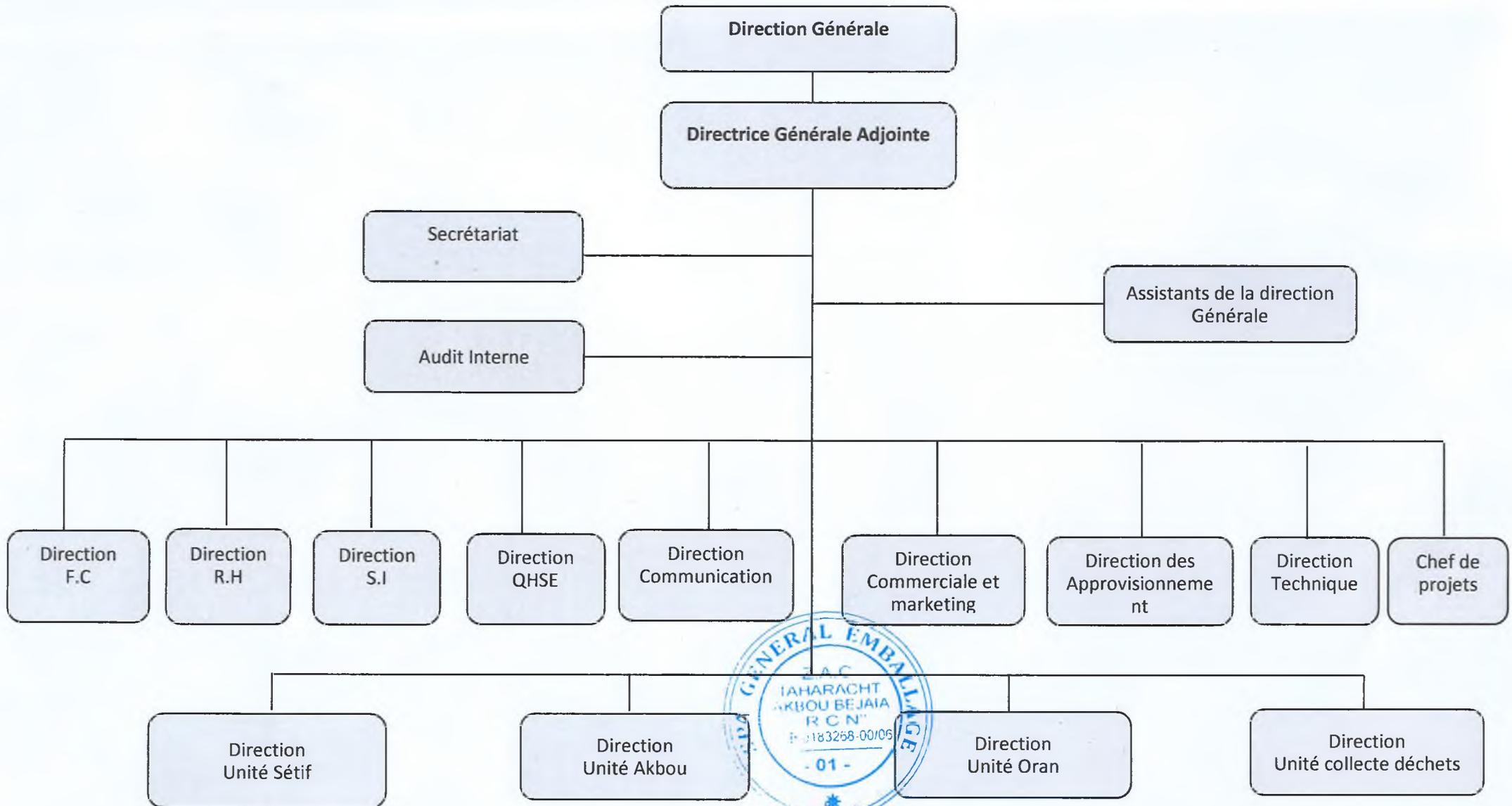
**38-**Avez-vous reçu des aides financières par l'entreprise pendant la période du COVID-19 ?

Oui

Non



**ORGANIGRAMME DIRECTION GENERALE**



Directeur Général  
**M. HAMMOUDI**



**Plan de continuité d'activité (PCA)**

**Plan de continuité d'activité (PCA)**



REVISION	REDACTEUR	VERIFICATEUR	APPROBATEUR
NOM PRENOM	B.HAMMAR	OUALI Ouazna	HAMMOUDI Mohamed
FONCTION	Responsable HSE	Directrice QHSE	Directeur General
DATE	11. 11. 2020.	12. 11. 2020	11. 11. 2020.
VISA			





## SOMMAIRE

### **Introduction**

- 1 Les mesures de préventions recommandées par le gouvernement.**
- 2 Organisation générale des activités en respectant les exigences légales et réglementaires.**
- 3 Organisation générale pour la continuité.**
- 4 Constitution de la cellule de crise.**
- 5 Organisation de l'entreprise face à la crise.**



Plan de continuité d'activité (PCA)

Liste des activités impactés	Scénario		Personnel concernés			Conditions à organiser (Tâches)	Commentaire
	1	2	Responsable structure/ médecin	Maitrise	Opérationnel		
Communication / réunion		X	X	X	X	- Fournir aux personnel les moyens techniques permettant de contacter les travailleurs : téléphone fixe, mobile, ordinateur.	En continu
Formation		X	X	X	X	-Télétravail, -Traduire dans la langue D'usage de chaque Travailleur, toute consigne de prévention relative au Covid-19, avant la formation et ou réunion.	En continu
Service d'accueil	X	X	X			<b>Visite / client contaminé potentiellement :</b> -Refuser l'accès à l'entreprise à tout travailleur identifié malade ou présentant les symptômes du Covid-19.	Prise des températures Consultations de Médecin
Médecin/ service HSE	X	X	X			<b>Case de contaminé par covid-19 :</b> -Isoler les travailleurs qui auraient été en contact avec un malade.	En continu

Plan de continuité d'activité (PCA)

Liste des activités impactés	Scénario		Personnel concernés			Conditions à organiser (Tâches)	Commentaire
	1	2	Responsable structure/ médecin	Maitrise	Opérationnel		
Encadrement des stagiaires		X	X			<b>En période de confinement :</b> Il est recommandé de refuser aux apprentis, stagiaires de se rendre sur l'entreprise	Note de la Direction Générale
	X		X			<b>Hors période de confinement :</b> Les apprentis, stagiaires sont autorisés à se rendre sur l'entreprise	Fin de crise sanitaire
Transport	X	X	X	X	X	- Doubler le transport/ - Mise en congé de maximum du personnel (maladie chronique, femme enceinte, femme à charge d'enfant, les résidant hors wilaya).	Chaque exigence légal et réglementaire
Atelier	X	X	X	X	X	- Favoriser l'aération des locaux, - Eviter les déplacements inutiles, - Utiliser les outils personnel (clé, tournevis, gant, ...).	Chaque jour au mois 10Mn chaque 02 heures
Service RH		X	X	X	X	-Établir les autorisations de déplacement pour les travailleurs de l'entreprise. -Consulter le site officiel : <a href="http://www.gouv.dz">www.gouv.dz</a> (autorisation). Chef de Daïra.	Selon exigences légales et réglementaire.



**Plan de continuité d'activité (PCA)**

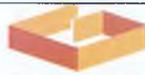
Liste des activités impactés	Scénario		Personnel concernés			Conditions à organiser (Tâches)	Commentaire
	1	2	Responsable structure/ médecin	Maitrise	Opérationnel		
Service HSE	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer les travailleurs des risques et les mesures de prévention spécifiques qu'ils doivent strictement respecter.</li> <li>- Consultation de site de ministre de la santé,</li> <li>- Affichage des mesures barrières dans les locaux.</li> </ul>	Périodiquement
Service HSE		X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser un accueil en entreprise complémentaire Covid-19 rappelant</li> <li>- Les symptômes du Covid-19;</li> <li>- Les gestes barrières</li> <li>- Le port d'EPI spécifique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En continu</li> <li>-Chaque visiteur et nouveautés réglementaire.</li> </ul>
Service HSE/ DRH		X	X			<p><b>Informé le CP/ CPHS de l'entreprise le cas échéant via :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunion, Email, Plan D'action.</li> </ul>	Chaque nouveautés
DRH	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la gestion du personnel : salaire, gestion des accidents, congés, absences, ...</li> <li>- Assurer la gestion administrative et financière : règlement des factures, courrier, impayés, ...</li> <li>- Organiser le télétravail en communiquant sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les bonnes pratiques ergonomiques concernant l'aménagement physique de leur poste de travail (postures de travail, positionnement des écrans, pauses, alternance des tâches, etc, ...)</li> </ul> </li> <li>- Organiser les réunions à distance chaque fois que cela est possible.</li> </ul>	En continu



**Plan de continuité d'activité (PCA)**

Liste des activités impactés	scenario		Responsable /médecin	Maitrise	Opérationnel	Conditions à organiser (Tâches)	Commentaire
	1	2					
Service HSE/DRH		X	X	X	X	Gestion des espaces : - Utiliser les salles de réunion à moins de 50% de leur capacité ; - Favoriser les réunions et échanges à l'air libre dans le respect de la distanciation sociale (1,50 m).	En continu
Service HSE/ prestataire de foyer		X	X	X	X	- Respecter en toutes circonstances les règles de distanciation entre les personnes, - Organiser des ordres de passage (distance d'un mètre). - Deux personnes par table. - Aérer et nettoyer les locaux. - Éviter tout regroupement et manipulation d'objets partagés en privilégiant -La mise hors service des machines à café ;	En continu
Administration	X	X	X	X	X	- Utiliser du matériel attribué individuellement (ordinateur, stylos, agrafeuse, imprimante à distance ...) afin de défavoriser la propagation par objets interposés, - Aération des bureaux.	En continu
Commerciale		X	X			<b>Informers les clients du maintien ou de reprise de l'activité de l'entreprise :</b> - Vérifier que les consignes Covid-19 des clients sont en adéquation avec les décisions de l'entreprise. - Autorisation du personnel de prendre des repas emportés	En continu
Autres							

Ce plan est relancé à chaque réapparition de la crise sanitaire, dans l'objet d'assurer la continuité d'activité avec minimum de risque de contamination et de propagation de COVID-19.



**ORGANIGRAMME DIRECTION GENERALE**

	Rédacteur	Vérificateur	Approbateur
Nom et prénom	Akli YAHIAOUI	Ouazna OUALI	Mohammed HAMMOUDI
Fonction	DRH	DQHSE	Directeur Général
Date	20.10.2020	20.10.20	
visa			

Directeur Général  
M. HAMMOUDI



## 1- Désinfections de matérielle

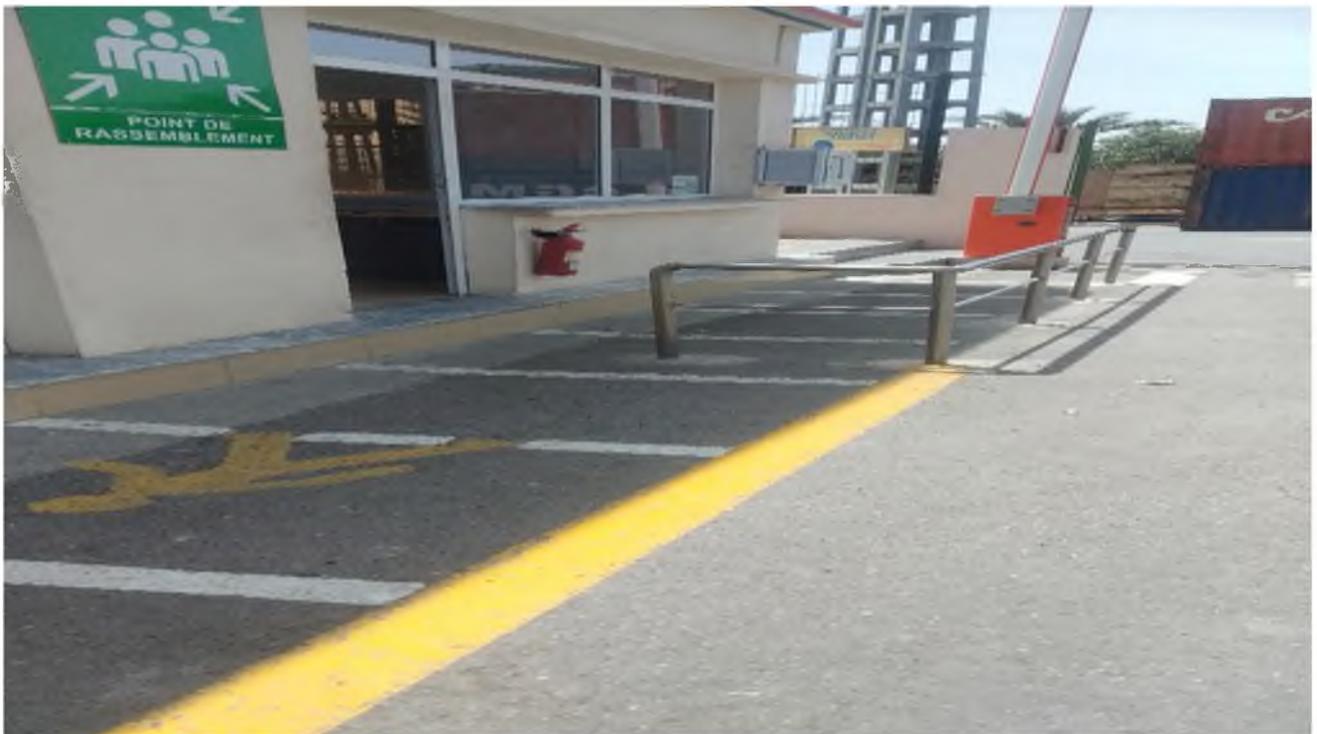


## 2- La distance de sécurité dans le resto





### 3- Le point de rassemblement tracé avec un 1m de sécurité



**LES RÈGLES D'OR DE LA SÉCURITÉ**

**RÈGLE N°01**

**JE NE CONSOMME PAS** et je ne suis pas sous l'influence de l'**ALCOOL**, de la **DROGUE** pendant mes heures de travail.

**RÈGLE N°02**

**JE RESPECTE TOUTES LES RÈGLES DE SÉCURITÉ**, les procédures et la signalisation.

**RÈGLE N°03**

Lorsque je circule, je **RESPECTE** les allées de circulation dédiées aux piétons

**RÈGLE N°04**

**JE PORTE TOUJOURS LES EQUIPEMENTS de Protection Individuelle (EPI)** adaptés à mon travail.

**RÈGLE N°05**

**JE N'INTERVIENS JAMAIS** sur une **MACHINE EN MARCHÉ**

**RÈGLE N°06**

Je **PARTAGE** en toute transparence tous les **FAITS, INFORMATIONS** et **CIRCONSTANCES** liés à tout incident.

Que dois-je faire en cas d'alerte ??...!!

**Code d'alerte:**

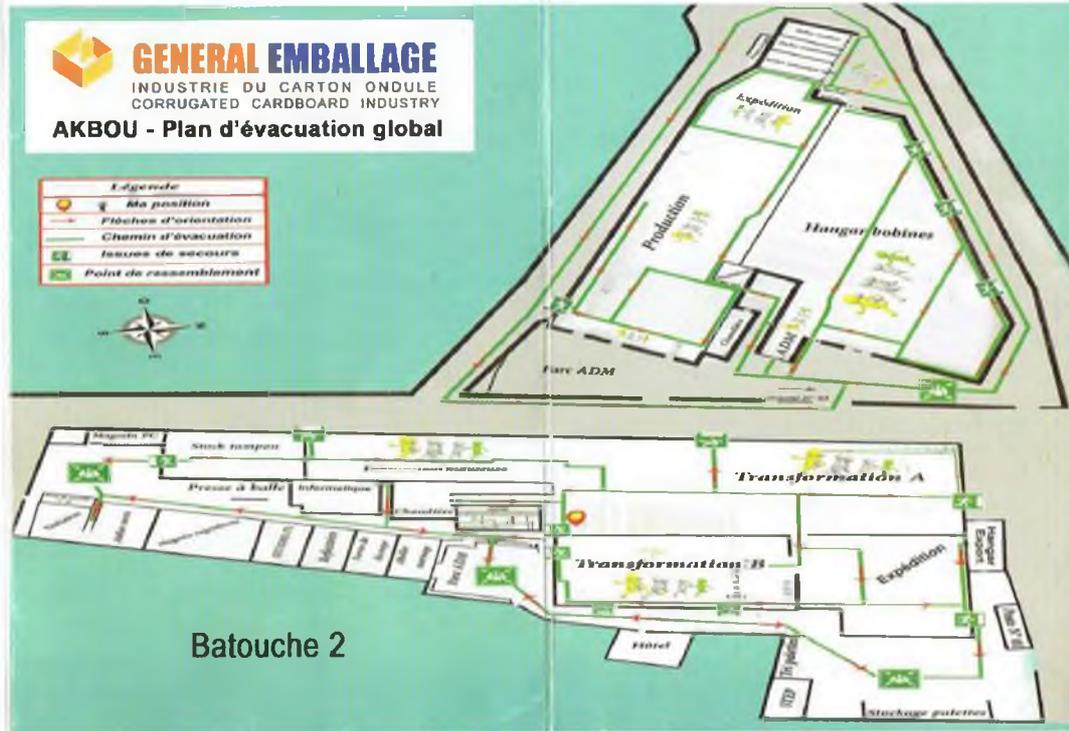
Un coup long de sirène 10S

- Vigilance requise sans quitter le poste de travail
- Intervention des agents de sécurité sur les lieux

Trois coups longs de sirène 5s d'intervalle

Rejoindre le point de rassemblement le plus prêt tout en respectant les voies de circulation qui mènent vers les issues de secours

**Plan d'évacuation:**



## CORONAVIRUS Signes, symptômes et précautions

Les symptômes les plus courants de la COVID-19 sont :

-  Maux de tête
-  La toux
-  Difficultés à respirer
-  La fièvre
-  Mal de gorge
-  La fatigue

## Mesures préventives au travail



**Lavez-vous régulièrement les mains** avec de l'eau et du savon et essuyez-les avec du papier à usage unique, ou utilisez une solution hydroalcoolique



**Saluez vos collègues sans leur serrer la main**, sans leur faire la bise et sans accolade



**Limitez les déplacements et les contacts** au strict nécessaire, évitez les rassemblements



**Évitez de vous toucher les yeux, le nez ou la bouche.**



**Toussez ou éternuez dans votre coude**, mouchez-vous et crachez dans un mouchoir en papier que vous jetez immédiatement à la poubelle.



**Porter vos bavettes**

## Réunion



**Aérez la salle** au maximum.



**Limitez le nombre de participants** lors de l'organisation de la réunion de façon à respecter une distance d'au moins 1 mètre entre chaque participant.



**N'échangez pas de matériels** lors de la réunion : stylos, documents, dossiers, ordinateurs...

## Repas et pause

**Dans les restaurants d'entreprise et dans les salles de repas mis à disposition :**



**Respectez les plages horaires fixées** pour réguler le nombre de personnes présentes en même temps.



**Respectez le marquage au sol** permettant la distance de sécurité dans la file d'attente.



**Respectez l'emplacement** des tables et chaises.



**Gardez une distance d'au moins 1 mètre** (2 mètres si possible) avec votre/vos collègues.



**Respectez le nombre maximum de personnes autorisées** de façon à observer la distance de sécurité.

## En cas de doute sur l'état de santé d'un salarié

- Evacuer la victime vers le poste de sécurité
- Prise de température à l'aide d'un thermomètre frontal

## Accès des visiteurs sur le site

Prise de température à l'aide d'un thermomètre frontal



**GENERAL EMBALLAGE**

INDUSTRIE DU CARTON ONDULE  
CORRUGATED CARDBOARD INDUSTRY



## Règles de sécurité



## Résumé

Ce travail porte une étude sociologique sur les mesures sanitaires face au COVID-19 et les conditions de travail des salariés de l'entreprise Général Emballage, vu que dans de nombreuses entreprises, les conditions de travail sont bouleversées par la pandémie mondiale de COVID-19.

Cette recherche vise à lever le voile sur les conditions de travail des salariés de cette entreprise et comment cette dernière a réagi face à ce fléau en matière de mesures sanitaires pour préserver la santé de ces salariés vu que le facteur humain est considéré comme une première richesse par rapport à la production, et cela par une étude quantitative sur un échantillon sélectionné au hasard de l'ensemble des agents d'exécutions au niveau de l'entreprise Général Emballage.

**Mots-clés :** Pandémie, COVID-19, conditions de travail, mesures sanitaires, salariés, entreprise, santé.

## الملخص

يتضمن هذا العمل دراسة اجتماعية حول التدابير الصحية في مواجهة COVID-19 وظروف العمل لموظفي شركة General Emballage ، حيث تتعطل ظروف العمل في العديد من الشركات بسبب وباء COVID-19 العالمي. يهدف هذا البحث إلى رفع الحجاب عن ظروف العمل للعاملين في هذه الشركة وكيف تفاعلت الأخيرة مع هذه الأفة من حيث الإجراءات الصحية للحفاظ على صحة هؤلاء الموظفين حيث يعتبر العامل البشري أصلاً أساسياً. فيما يتعلق بالإنتاج ، وذلك من خلال دراسة كمية على عينة تم اختيارها عشوائياً من جميع وكلاء التنفيذ على مستوى شركة General Emballage.

**الكلمات المفتاحية :** وباء ، كوفيد-19 ، ظروف عمل ، إجراءات صحية ، موظفون ، شركة ، صحة.

## Abstract

This work focuses on a sociological study on health measures in the face of COVID-19 and the working conditions of the employees of the company Général Emballage, given that in many companies, working conditions are disrupted by the global COVID-19 pandemic.

This research aims to lift the veil on the working conditions of the employees of this company and how the latter has reacted to this scourge in terms of health measures to preserve the health of these employees since the human factor is considered as a first wealth in relation to production, and this by a quantitative study on a randomly selected sample of all enforcement agents at the level of the company Général Emballage.

**Keywords :** Pandemic, COVID-19, working conditions, health measures, employees, company, health.