



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

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

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master

Option : Sociologie de la Santé

**L'infection par la covid-19 et la désorganisation des
conditions sanitaires et socioprofessionnelles des
manutentionnaires de l'EPB**

Réalisé par :

AITAMRANE Fatiha

HAMIMI (AMRI) Nouara

Encadré par :

M : MATI Ali

ANNEE UNIVERSITAIRE 2020/2021

Remerciements

On remercie dieu le tout puissant de nous avoir donné la santé et la volonté d'entamer et de terminer ce mémoire.

On tient à remercier toutes les personnes qui ont contribué au succès de notre stage et qui nous ont aidées lors de la rédaction de ce mémoire. Nos remerciements et reconnaissances vont à :

- *Notre encadreur Monsieur Ali Matí pour son suivi, sa patience et sa disponibilité et surtout ces judicieux conseils qui ont contribué à alimenter notre réflexion.*
- *A tous les professeurs qui par leurs paroles, leurs écrits, leurs conseils et leurs critiques ont guidé nos réflexions et ont accepté de nous rencontrer et de répondre à nos questions durant notre parcours universitaires.*
- *Notre encadreur a l'EPB Monsieur ZEBIRI Salim qui a acceptés de s'entretenir avec nous et de répondre à nos questions en nous consacrant une très grande partie de son temps.*

Dédicaces

A mon défunt papa

Mon exemple éternel, mon soutien moral et source de joie et de bonheur, celui qui s'est toujours sacrifié pour me voir réussir, quoi que je fasse ou que je dise je ne saurais point te remercier comme il se doit, tu as été toujours ma force pour affronter les différents obstacles, ce travail est le tien. Que dieu te garde dans son vaste paradis.

A ma très chère maman

A toi qui m'a entouré d'amour, d'affection et qui fait tout pour ma réussite, merci de m'avoir soutenu malgré les vicissitudes et de m'avoir surtout instruit en m'orientant à arriver au bout de mes études, ce travail est la récompense des efforts que tu n'as cessés de fournir pour me combler. Que dieu te garde longtemps parmi nous.

A mes très chers frères axel et Hilal, qui ont partagé avec moi tous les moments d'émotion lors de la réalisation de ce travail. Je vous aime.

A l'homme de ma vie celui que j'aime beaucoup et qui m'a soutenu, ta compréhension et ta présence constante à mes côtés m'ont donné le courage de mener jusqu'au bout. Mon fiancé Hocine.

Houara

Dédicaces

Je dédie ce mémoire

A mes très chers parents

Pour vos soutiens, vos encouragements, et vos sacrifices

Que dieu vous accorde une longue vie

A mes sœurs : Alia, Nora, Merbouha, Wiza, Nacéra

A mon unique frère Toufik

A mes beaux-frères : Samir, Karim.

*A mes copines : Lina, Rania, Mina, Sylvia, Lynda, Kenza,
Melissa, Maya, Yasmine*

A mon cher binôme Nounou

A mes amis

*Et à tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce
travail.*

Fatiha

Index

Liste des abréviations

- **EPB** : entreprise portuaire de Bejaia
- **FFP** : fédération de la formation professionnelle
- **OM** : ouvrier manutentionnaire
- **OMS** : organisation mondiale de la santé
- **ONU** : organisation des nations Unies
- **PDG** ; président-directeur générale

SOMMAIRE

Liste des tableaux

Liste des abréviations

Introduction générale

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Introduction

1.	Problématisation de l'objet d'étude.....	p4
2.		
2.1.	Les raisons de choix de thème.....	p4
2.2.	Les objectifs de choix de thème.....	p4
2.3.	Problématique.....	p4
2.4.	Les hypothèses.....	p8
3.	La définition des concepts clés.....	p9
3.1.	La méthodologie de la recherche.....	p12
3.2.	Présentation de l'établissement d'études.....	p12
3.3.	Les étapes et techniques de recherche.....	p12
3.3.1.	La pré-enquête.....	p12
3.3.2.	L'enquête.....	p13
3.3.3.	La population d'étude.....	p14
3.3.4.	Technique présentation de l'échantillonnage.....	p15
3.3.5.	La méthode de recherche utilisée.....	p15
3.3.6.	Les techniques de recueil des données.....	p16
3.3.7.	Protocole de la recherche.....	p17

Conclusion

Chapitre II : le risque d'infection covid-19

Introduction

1.	Les risques au travail.....	21
2.	Définition du risque.....	21
3.	La société du risque selon Ulrich BECK	21

4.	Les risques dans l'entreprise.....	24
5.	Prévention des risques du travail.....	25
6.	La place de la gestion des risques dans l'entreprise.....	27
I.	L'infection par la covid-19 comme risque au travail.....	28
1.	Que-ce-que l'infection covid-19.....	28
2.	La pandémie au milieu de travail.....	31
	Retour au travail dans le cadre de la pandémie covid-19.....	33
3.	Mesures de prévention et protection de personnel du risque pandémique...	33
4.	Conclusion	

Chapitre III : La réorganisation au travail

Introduction

I.	L'organisation du travail et le taylorisme.....	39
	1-L'organisation du travail dans ses dimensions et ses tensions.....	40
	La réorganisation.....	42
	Le changement organisationnel.....	44
1.	Définition de changement organisationnel.....	44
2.	Les types de changement organisationnel.....	46
3.	Le processus de changement.....	46
4.	Les principaux facteurs qui peuvent causer un changement	47
5.	Les principaux facteurs qui peuvent causer le changement.....	49
II.	Les rapports au travail.....	50
1.	Définition des relations au travail.....	50
2.	L'importance des relations au travail.....	50
3.	Les caractéristiques d'une bonne relation au travail.....	51
4.	Les relations de travail durant la covid-19.....	52
5.	Comment communiquer avec les collaborateurs et les clients dans cette période de crise et de confinement.....	52

Conclusion

Chapitre IV présentation de l'entreprise

Introduction

1.	Présentation de l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB).....	57-
1.1.	Historique.....	57
1.2.	Situation géographique.....	58
1.3.	Statut de l'entreprise.....	58
1.4.	Bassins du port.....	59
1.5.	Activités de l'entreprise.....	59
1.6.	Description des services.....	59
1.7.	Présentation de l'organigramme de l'EPB.....	59
1.8.	Direction Générale.....	60
1.9.	Direction Générale Adjointe Fonctionnelle.....	60
1.10.	Direction des Ressources Humaines.....	61
1.11.	Direction Digitalisation et Numérique	61
1.12.	Direction des Finances et Comptabilité.....	61
1.13.	Direction du Système de Contrôle Interne.....	62
1.14.	Direction Achats.....	62
1.15.	Direction Générale Adjointe Opérationnelle.....	63
1.16.	Direction Exploitation.....	63
1.17.	Direction Domaine et Développement.....	63
1.18.	Direction Maintenance	64
1.18.1.	Les tâches prescrites des manutentionnaires.....	64

Conclusion

Chapitre V Analyse et interprétation des résultats

Introduction

1.	Le déroulement de l'enquête.....	67
2.	Les informations personnelles et professionnelles.....	68
3.	Le risque covid-19 et les rapports socioprofessionnelles au travail chez les manutentionnaires	73

4. Le risque covid-19 sur l'aménagement organisationnel au travail.....74
5. La vérification des hypothèses.....79

Conclusion générale

Les références bibliographiques

Les annexes

Liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	Répartition des manutentionnaires de l'EPB selon le poste occupé	
02	Les trois dimensions de l'organisation de travail	
03	Les informations personnelles et professionnelles	

Introduction

Depuis janvier 2020, une épidémie de Coronavirus appelé Covid-19 s'est propagée depuis la Chine. Cette dernière qui a infecté plus d'une centaine de millions de personnes et entraîné au moins 2,5 millions de décès à ce jour, continue de bouleverser les habitudes des habitants du monde entier.

Cette pandémie est à la fois plus contagieuse et plus dangereuse que la grippe saisonnière, confrontant la population des pays développés à un niveau de risque et d'incertitude en matière de santé sans précédent depuis plusieurs décennies..

Le risque infectieux peut être particulièrement élevé dans les milieux confinés de travail, dans le cas de cette pandémie, une maladie grave facilement transmissible peut entraîner des complications de santé chez un grand nombre de travailleurs et peut générer un absentéisme très important, nuisant aussi sérieusement à la vie économique de l'entreprise. Dans le cas de l'entreprise portuaire de Bejaia, le respect de strictes règles d'hygiène, de protection individuelle et une organisation du travail adaptée permet de limiter le risque épidémique ou pandémique au sein de l'entreprise portuaire Bejaïa. Ils ont dû et doivent encore adapter leur réflexe de prévention afin de préserver leur salarié de toute exposition directe au virus, et également veiller à ce que les droits des salariés, nécessairement impactés dans ce contexte, n'engendrent pas de nouveaux risques, notamment psychosociaux. Par ailleurs, l'apparition de multiples contraintes individuelles et collectives dues aux mesures de prévention et de protection, la survenue d'infections se produisant au sein de l'entreprise, à émerger un réel climat d'angoisse, des tensions psychologiques.

Cette situation exceptionnelle liée à la crise du Covid-19 a fait vaciller l'organisation de l'entreprise depuis mars 2020, vers une continuité de travail le fonctionnement de l'entreprise a été affecté à différents degrés pendant le confinement, une nouvelle culture du travail semble émerger, qui pour se pérenniser, nécessite une nouvelle organisation du travail fondée sur une série de mesures d'une réorganisation total de la réception des clients et leurs produits, des rapports entre les ouvriers et la direction, télétravail, flexibilité des horaires, limitation et réduction de l'activité...etc. Les salariés ont dû s'adapter dans l'urgence afin de poursuivre l'activité ou faire preuve de confiance en cas de chômage partiel.

La reprise des activités pour l'entreprise est déterminée par la situation générée par le Covid-19. Les nouvelles organisations ont cependant affecté, voire transformé, les situations de travail des salariés. Il est essentiel de prendre en compte l'ensemble des risques de santé et sécurité liés à ces nouvelles situations dans cette préparation. Dans le cadre de cette reprise,

les risques sont de deux ordres : les risques de transmission du Covid-19 au sein de l'entreprise, les risques induits par les mesures Covid-19 générés par les nouvelles organisations et situations de travail.

Cet avant-propos est le fondement de notre problématique, où l'enquête s'est déroulée au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia.

Notre travail est divisé en Cinq chapitres à savoir :

1^{er} chapitre : Le cadre méthodologique de la recherche.

2^{eme} chapitre : On va présenter notre première variable le risque d'infection du Covid-19 au travail.

3^{eme} chapitre : Il détaille la deuxième variable la réorganisation du travail.

4^{eme} chapitre : La présentation de l'entreprise.

5^{eme} chapitre : Analyses et interprétation des résultats.

Chapitre I le cadre méthodologique de la recherche

Introduction

Le contenu de ce chapitre présente les étapes de notre recherche, commençant par les raisons qui nous ont motivés à choisir ce thème ainsi que les objectifs qui y sont convoités, et pour renforcer la base théorique de notre thème, nous avons illustré quelques études antérieures qui y sont en relation, puis nous avons entamé la formulation de la problématique et émis les hypothèses de recherche. Et en fin avec la définition des concepts essentiels. En ce qui concerne la deuxième partie de ce chapitre elle a été consacrée à la présentation du lieu d'étude, la population d'étude puis la démarche et les étapes suivies dont les techniques et outils de recherche.

1. Problématisation de l'objet d'étude

1.1. Les raisons du choix du thème :

- La volonté de savoir et d'approfondir nos connaissances par cette étude sur la propagation du corona virus dans L'EPB chez la catégorie des manutentionnaires.
- Avoir une expérience dans le secteur sanitaire et la vie socioprofessionnelle a l'intérieure de L'EPB.
- C'est un thème d'actualité et à multiples dimensions qui se rapporte à la santé, à la sociologie et au travail.

1.2. Les objectifs de choix du thème :

- Découvrir la réalité et la nature de la désorganisation des conditions de travail.
- Montré et comparer le changement des programmes, missions et horaires des manutentionnaires avant et durant le corona virus.
- Mettre en pratique mes connaissances théoriques.
- Cerner les conséquences de la pandémie sur la vie des travailleurs.

1.3. Problématique

Les politiques de santé et la sécurité au travail ont subi des changements importants depuis les années 1990-2000. Elles bénéficient aujourd'hui d'une imposante instrumentation juridique qui structure la gestion des risques ; c'est-à-dire l'identification, l'évaluation, l'analyse et la prévention des risques, ainsi que leur réparation, mais aussi celui de la sécurité sociale et plus généralement de la santé, ainsi que le droit de l'environnement sont cependant confrontés à des mutations

technologiques et organisationnelles majeures, qui pèsent également sur la transformation du travail et de ses risques dans un contexte de forte valorisation sociale de la santé.¹

L'exposition à des situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des travailleurs, notamment en termes de risque qui est une catégorie sociale actuellement de grand intérêt, dans les sociétés économiques développées. En tant que discipline scientifique, la sociologie s'est intéressée au risque, qui est devenu un thème central dans les travaux de sociologie très influents, comme Ulrich Beck qui a défini le risque comme « une anticipation d'une catastrophe, le risque est devenu la mesure de notre action, il est une transformation de la modernité »²

Aujourd'hui, les travailleurs sont exposés à de nombreux types de risques : risques socioprofessionnelles, risques infectieux, risques liés aux horaires atypiques, risques liés aux agents physiques,.....etc. Les risques socioprofessionnels peuvent découler d'une activité mal maîtrisée, de postures contraignantes ou encore de l'utilisation de produits chimiques. Ils peuvent être à l'origine de dommages corporels ou psychologiques, de maladies, et avoir des effets immédiats. Les risques biologiques (infectieux) sont liés à la présence d'agents biologiques pathogènes en milieu de travail. Les agents biologiques pathogènes sont responsables de maladies infectieuses chez l'homme. Ils comprennent les bactéries, les virus, les parasites et les champignons. Le risque infectieux peut résulter d'un contact professionnel ou accidentel. De nos jours un nouveau virus est apparu (Covid-19), qui est une maladie infectieuse causée par un coronavirus nouvellement découvert. La plupart des personnes infectées par cette pandémie souffriront d'une maladie respiratoire légère à modérée et se rétabliront sans nécessiter de traitement spécial. Les personnes âgées et celles qui ont des problèmes médicaux comme les maladies cardiovasculaires, le diabète, les maladies respiratoires chroniques et le cancer sont plus susceptibles de développer une maladie grave.

Les infections respiratoires virales, y compris l'épidémie la plus récente de SRAS-CoV2, représentent une urgence sanitaire considérable. Les résultats actuels suggèrent

¹Drais Éric, Pélisse Jérôme, « **Gérer les risques au travail : place et rôle du droit dans le domaine des risques sanitaires.** *Revue Droit et société*, N° 96, 2017/2, p. 235-240, p235.

²Stéphane Callens, « **Ulrich Beck et la société mondiale du risque** » Mars 2015, consulté le 24 mars 2021, à 22h38.

que l'administration de probiotique peut réduire l'incidence et la gravité des maladies associées aux infections virales dont la COVID-19.¹ Se propagent par un contact avec le mucus du nez ou de la bouche. Dans ce contexte la théorie de Charles Nicolle sur l'histoire naturelle des maladies infectieuses, mérite une attention renouvelée. Confrontés à la pandémie actuelle covid-19, nous mesurons à quel point nous n'avons toujours pas tiré les conséquences d'une vision écologique des maladies infectieuses dont Nicolle a été l'un des promoteurs pour organiser nos sociétés.

Cette pandémie a transformé le monde du travail, Si le nombre de cas d'infection continue d'augmenter dans le monde, certains pays s'emploient actuellement à maintenir ces taux en baisse et à relancer leurs économies. Le risque d'infection aura à tout jamais changé le contenu et méthode de travail : la vision du travail des salariés, la recherche d'un sens, le télétravail, les relations entre collègues et même l'espace de travail. C'est toute l'organisation du monde du travail qui a été chamboulée, elle peut entraîner des complications de santé chez un grand nombre de travailleurs et peut générer une désorganisation très importante, nuisant aussi sérieusement à la vie économique de l'entreprise, où il est arrivé à saturé les systèmes de santé et provoqué des perturbations et désorganisations sociales et économiques généralisées, on est clairement dans le domaine du risque.

En Algérie, elle s'est propagée à partir du 25 février 2020. Le personnel de la santé risque d'être exposé à des infections lorsqu'il travaille. Les employeurs ont le devoir de prévenir ou de maîtriser les dangers dans leurs lieux de travail, et les agents pathogènes sont parfois parmi les dangers à prévenir ou à maîtriser. Les travailleurs Algériens ont dû faire face à cette situation (Crise sanitaire, confinement, télétravail, congé...) exceptionnelle et s'adapter à de nouvelles méthodes de travail et d'organisation, "les employeurs ont besoin d'un ancrage juridique pour gérer les relations de travail pendant cette période. Il nous faut une législation d'urgence afin de clarifier certaines notions comme le travail à temps partiel ou le télétravail"²

Durant cette période de confinement, les ports, les entreprises des places portuaires et plus largement les professionnels des différents maillons de la chaîne logistique restent

¹De Simone Claudio, Marazzato Massimiliano, « **Les probiotiques jouent-ils un rôle dans les infections virales, notamment le SRAS-CoV-2 ?** », revue *Hegel*, (N° 3), 2020/3, pp. 237-240. p237.

² Habib Si Ali, **Covid-19: pour une législation d'urgence pour gérer les relations de travail**, Algérie presse service, 16 avril 2020, consulté le 24 mars à 18h50.

en activité pour assurer la continuité de l'activité économique du pays, l'activité du port d'Alger a causé une baisse aussi bien pour le mouvement de la navigation que pour le trafic marchandises, durant le premier trimestre 2020, en comparaison avec la même période de 2019, en raison de la chute des recettes pétrolières et la crise sanitaire causé par la covid-19 car 90% de commerce international selon le ministre du commerce se fait par voie maritime, cela comprend des biens actuellement essentiels, tels que des équipements médicaux, mais également des aliments, les sources d'énergie, les matières premières et des biens et composants manufacturés. Ces marchandises sont essentielles pour répondre aux besoins fondamentaux des populations mais aussi pour préserver de nombreux emplois dans le secteur manufacturier, maintenir le commerce international et soutenir l'économie algérienne.

D'autre part, le port de Bejaia a enregistré une croissance du trafic des marchandises générales de l'ordre de 7,43% au premier semestre 2020 par rapport à la même période de 2019, le chiffre d'affaires de l'entreprise a connu aussi durant la même période un bond de 5,56%, alors que et la valeur ajoutée réalisée durant cette période a enregistré une hausse de 15,96%, et ce, malgré la baisse du trafic hydrocarbures à l'export de -17,16%. Comme elle a procédé, en outre, à l'amélioration des procédures de contrôles aux frontières, à travers le lancement d'un nouveau laboratoire au niveau du port qu'elle compte accompagner par le financement partiel ou total de ce pôle d'analyse intégré pour tous types de contrôles (infrastructure et matériels) qui sera sous l'égide des instances du ministère du Commerce.¹

Dans notre recherche on a choisi l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB) comme lieu d'étude, en vérifiant les documents de cette entreprise en a constaté que cette progression a été réalisée au moment où la majorité des ports algériens connaissent un ralentissement dans leur trafic ; en effet les responsables de l'entreprise ont mis en place une cellule de veille et activé le dispositif de surveillance et d'alerte au niveau des points d'entrée au port, et ont multiplié les actions de sensibilisation et d'information sur les moyens de prévention et les procédures à suivre en présence de cas suspects comme limitation au maximum des descentes à terre des membres de l'équipage des navires accostant sauf pour nécessité de service, l'obligation du port

¹Algérie presse service, **Port de Béjaïa: hausse de 7,43% du trafic de marchandises au 1er semestre 2020**, publié le mercredi 29 juillet 2020 à 16h44, consulté le 24 mars 2021 à 21h20.

des équipements de protection, à savoir, masques de protection et gants, par tous les membres de l'équipage et par ceux qui, de par la nature de leur fonction à bord, sont amenés à entrer en contact avec le personnel à terre, sans oublier les campagnes de sensibilisations. C'est à partir de là nous tenterons de répondre à la question fondamentale qui va structurer notre travail de recherche, qui est la suivante : quel est l'effet de risque du la pandémie covid-19 sur l'organisation de travail chez les manutentionnaires de l'EPB ?

Et sous cette question centrale, on pose ses deux questions suivantes :

-Quel est l'effet du risque de virus covid-19 sur les rapports socioprofessionnels chez les manutentionnaires de l'EPB ?

-Quel est l'effet du risque de virus covid-19 sur l'aménagement de l'organisation de travail ?

1.4.Les hypothèses :

La formulation de l'hypothèse constitue la phase initiale fondamentale de la démarche expérimentale¹. C'est une proposition affirmative qui est testé dans le cadre d'une expérience. Ca formulation résulte de l'état de connaissances ainsi de questionnement relative à une problématique donné.

La première hypothèse :

- **Le risque de virus covid-19 a un effet sur les rapports socioprofessionnels chez les manutentionnaires.**

Deuxième hypothèse :

- **Le risque de virus covid-19 a un effet sur l'aménagement de l'organisation de travail chez les manutentionnaires de l'EPB**

¹François Dépleteau . **la demarche d'une recherche en sciences humaines , de la question de départ à la communication des résultats** , Ed de boeck, bruxelles , 2005, p 162.

1.5. La définition des concepts :

1.5.1. Le risque au travail :

- ✓ **Définition opérationnel** : la probabilité qu'un dommage ou une atteinte au bien-être des travailleurs se présente dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition à un danger et l'ampleur éventuelle de ce dommage.

- ✓ **Définition conceptuelle** :

Selon Ulrich Beck « Le risque est désormais beaucoup plus qu'une menace : il est devenu la mesure de notre action ».¹

15.2. Covid-19 :

- ✓ **Définition opérationnelle** :

Maladie affectueuse, un virus entraînant contagieux qui affecte les voies respiratoire. Il se transmet de personne à l'autre comme dans le monde de travail où y a les regroupements et si ils n'appliquent pas les mesures de prévention ça peut entraîner des complications graves même causé la mort.

- ✓ **Définition conceptuelle** :

Selon L'OMS « la Covid-19 est la maladie causée par un nouveau coronavirus, le SARS-CoV-2. Elle a appris l'existence de ce nouveau virus le 31 décembre 2019 lorsqu'un foyer épidémique de cas de « pneumonie virale » a été notifié à Wuhan, en République populaire de Chine, les symptômes les plus courants sont la fièvre, toux sèche, diarrhée et Perte du goût et de l'odorat ».²

1.5.3. Infection :

- ✓ **Définition opérationnelle** :

Est le résultant de la contamination par un microbe, peut toucher tous les organes du corps. Elle est particulièrement élevé dans les milieux confinés de travail : dans le cas d'une épidémie ou d'une pandémie.

- ✓ **Définition conceptuelle** :

¹Portail de L'IE, « **risque informationnel** ». centre de ressources et d'information sur l'intelligence économique et stratégique, Consulter le 11/06/2021 à 12h21.

² L'organisation mondiale de la santé « **Maladie à coronavirus 2019 (Covid-19) : ce qu'il faut savoir**. 12/10/2020, mise à jour le 10/11/2020. Consulter le 01/06/2020 à 14h40.

Une infection désigne **l'envahissement puis la multiplication de micro-organismes au sein d'un organe du corps vivant**. Ces micro-organismes peuvent être des **virus** (par exemple ceux de la grippe) ou des **bactéries** comme les (streptocoques ou les staphylocoques dans les infections cutanées).¹

1.5.4.

1.5.5. Les rapports socioprofessionnels :

✓ **Définition opérationnelle :**

Sont des relations relatif aux catégories d'individus, ce réalise à partir des contacts, intervention de plusieurs factures pour améliorés la situation des salariés et avoir un bon climat de travail dans l'entreprise.

✓ **Définition conceptuelle :**

« L'ensemble des rapports au travail, dans lequel les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que le gouvernement par voie directe ou indirecte, échangent leurs points de vue et conjuguent leurs efforts pour fixer les règles de base de la conduite des relations de travail ». ²

1.5.4. La réorganisation au travail :

✓ **Définition opérationnelle :**

Est une réorganisation dans l'entreprise qui peut se manifester de multiples façons : délocalisation du site de travail, abandon ou mise en sous-traitance d'une activité, nouveau découpage des entités de travail, réorganisation de textile-habillement et de productivité d'horaire de travail.

✓ **Définition conceptuelle :**

Un ensembles des opérations qui vise a modifier l'organisation de travail et l'enchaînement des taches et la structurations des emplois et des postes aussi a un événement interne ou externe afin de préservez le bon fonctionnement de l'entreprise toutes en respectent les objectifs et l'efficacité et l'efficience de cette dernière. ³

1.5.5. Aménagement du temps :

¹Le journal des femmes, « **infection : définition, les différents types, traitement** », 03/07/2020 à 17h06. Consulter le 12/06/2020 à 22h15.

²Anne Trebilcock, « **Les relations professionnelles et la gestion des ressources humaines,vue d'ensemble des relations professionnelles et de la gestion des ressources humaines** ». Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, 3^{eme} édition française. Consulter le 11/06/2021 a 14h34.

³Luc boyer, Noel Equilbey, **Organisation , théories et applications** , 2^{eme} Ed, Ed d'organisation, paris , 2003 , p203 .

✓ Définition opérationnelle :

Est l'adaptation des horaires et des rythmes de travail aux besoins de l'entreprise répartition de la durée normale de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

✓ Définition conceptuelle :

Selon Louart (1995), « l'aménagement du temps de travail permet de concilier des rationalités technico-économiques et sociopolitiques des logiques collectives et individuelles parce qu'il est le support d'un plus global de réorganisation de l'entreprise. Le processus d'aménagement du temps de travail même s'il est initié généralement par les directions met en action des acteurs, qui vont favoriser ou non l'application de ce projet en mettant en place des changements et des transformations des règles temporelles dans l'entreprise ». ¹

1.5.6. Le coronavirus :

Le coronavirus est le nom que l'on donne aux virus issus de la famille des corona virus.

Chez l'humain, le germe pathogène peut entraîner de simples maladies comme le rhume mais peut aussi être responsable de graves épidémies, comme c'est le cas depuis fin 2019 avec le coronavirus venu de Chine, le 2019-nCoV. Définition et explications. ²

1.5.7. La pandémie :**✓ Définition opérationnelle :**

Une maladie qui touche une zone beaucoup plus vaste et qui affecte un grand nombre de personnes et se développe rapidement.

✓ Définition conceptuelle :

✓ 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)**, le coronavirus est devenu une pandémie le 11 mars. ³

¹Sana Guerfel-Henda« **L'aménagement du temps de travail : le cas de cinq entreprises françaises** ».

Dans Humanisme et Entreprise 2011/2 (n° 302), publier le 1/11/2011.p 4 consulter le 12/06/2021 à 23h00.

² Doctissimo, Valentine Poignon, « **Qu'est-ce qu'un coronavirus ?** ». 31/01/2020. Consulté le 02/06/2021 à 20h18.

³Le journal des femmes santé. Op.cit.Consulter le 11/06/2021 à 22h04.

2. La méthodologie de la recherche :**2.1. Présentation de l'établissement d'étude :**

Le port de Bejaia joue un rôle très important dans les transactions internationales vu sa place et sa position géographique. Aujourd'hui, il est classé 2ème port d'Algérie en marchandises générales et 3^{ème} port pétrolier. Il est également le 1er port du bassin méditerranéen certifié ISO9001.2000 pour l'ensemble de ses prestations, et à avoir ainsi installé un système de management de la qualité. Cela constitue une étape dans le processus d'amélioration continue de ses prestations au grand bénéfice de ses clients. L'Entreprise Portuaire a connu d'autres succès depuis, elle est notamment certifiée à la Norme ISO 14001:2004 et au référentiel OHSAS 18001 :2007, respectivement pour l'environnement et l'hygiène et sécurité au travail. L'histoire du port de Bejaia, c'est bien plus que l'accueil des navires en provenance des quatre coins du monde. Depuis son existence, qui remonte à l'époque Phénicienne où il fût installé le comptoir punique, le port de Bejaia a su s'adapter aux mutations internationales et se développer. Derrière tous les succès, on retrouve un nombre innombrable de personnes qui, grâce à leur compétence et leur dévouement, ont su hisser cette entreprise qui constitue un important moteur économique pour la région. C'est ainsi que s'est écrite son histoire et c'est de cette façon que s'exprimera son futur.

2.2. Les étapes et techniques de la recherche :**2.2.1. La pré-enquête**

La pré-enquête permet de situer l'objet d'étude dans un contexte global, elle est la 1^{ère} phase de notre étude sur le terrain, cela nous a pris en générale deux semaines pour en profiter d'avoir une image réelle sur notre thème de recherche, où nous avons eu la possibilité et la capacité de suivre et de comprendre de près le risque d'infection Covid-19 et le changement globale causé par cette pandémie dans l'entreprise portuaire de Bejaia chez les manutentionnaires.

Après quelque entretiens avec le directeur et son assistante, on a constaté que les premiers jours du virus y'avait un chambardement, perturbation et une pressions de travail beaucoup plus chez les supérieurs ou l'administration en générale. Par peur de ne pas capable d'assurer les besoins, les moyens de préventions pour les salariés et ne pas satisfaire leurs clients, et la difficulté présente de recevoir la marchandise. Le boulot a été arrêté pendant 1 mois de confinement ce qui a causé une baisse du trafic de marchandise par ce que la majorité des navires été en Europe, ce qui les a poussé a travaillé à distance ce qu'on appelle le

télétravail concernant seulement l'administration, au même temps ils travaillent sur des solutions afin de reprendre le travail, finalement la direction a réussi à trouver un programme bien ficelé et détaillé pour gérer cette maladie dans l'entreprise, et selon le responsable de cette catégorie il a fallu quatre mois du « mois d'avril jusqu'à septembre » pour l'habituellement a ce nouveau régime de travail.

A travers nos observations durant la pré-enquête on a pu soulever essentiellement les remarques suivantes concernant les mesures et les plans de la reprise :

- Minimiser et supprimer carrément les contacts face à face avec les autres.
- La continuité de télétravail pour certains travailleurs de l'administration ex : faire les factures de paiements.
- Les personnes qui souffrent des maladies chroniques étaient en congé de 3 à 4 mois.
- La bavette obligatoire pour tout le monde.
- Faire des autorisations pour ceux qui travaillent après le couvre-feu.
- Créé une brigade pour constituer un groupe spécialement la nuit.
- Fermeture des endroits groupés.
- Changement de place de la décharge des navires.
- L'équipage du port n'a aucun contact avec les navires.
- Faire une désinfection par 10 personnes chaque jour.
- L'assurance d'un fourgon d'urgence auprès des manutentionnaires.

Donc on conclut la pré-enquête, le danger qui a provoqué les manutentionnaires et la direction pendant cette crise sanitaire et économique surtout été plus angoissant et inquiétant. Dans l'entreprise face aux modification des conditions de travail , l'employeur devra actualisé son évaluation des risques afin de décider des mesures adapté à la continuité de l'activité prenant en compte les consignes sanitaires propre à garantir la santé des salariées.

2.2.2 L'enquête :

L'enquête ou bien l'étude sur terrain est une technique de collecte d'information, elle conduit avec un grand souci de rigueur méthodologique pour réduire la part de la subjectivité de chercheur.¹ Notre recherche s'est déroulée entre le 14 Mars au 14 Mai 2021, durant cette période on a pu interroger les salariés exerçants dans le service de manutention et acconage à propos de leur travail, leur mode de communication, les conditions dont les quelles ils réalisaient leurs tâches durant la pandémie covid-19 et aussi face au mesures de sécurité faites

¹Gilles Ferréol & all. **Dictionnaire de sociologie**, 3^{ème} Ed, Ed Armand Colin, paris , 2009, p61.

par l'entreprise portuaire de Bejaïa. Les objectifs de l'enquête seront un élément à prendre en compte pour choisir la méthode.

2.2.3. La population d'étude :

La population d'étude c'est sélectionné les catégories de personnes que l'on veut interroger, et à quel titre ; déterminer les acteurs dont on estime qu'ils sont en position de produire des réponses aux questions que l'on se pose l'ensemble des éléments sur lesquels porte, elle est définie par les caractéristiques des individus qui les rendent aptes à participer à l'enquête¹.

Pour le cas de notre étude, le nombre des manutentionnaires exerçant au service de manutention et acconnage pendant la période de notre stage est de 40 ouvriers de sexe masculin, comme le démontre ce tableau suivant :

Tableau N°01: répartition des manutentionnaires de l'EPB selon le poste occupé.

Poste occupé	Le nombre
La direction	06
Les dockers	14
Les chefs d'équipe	04
Les chefs de bateau	04
Les chefs de quai	06
Les OMS	06

Source : l'enquête

Ce tableau décrit les composants de la catégorie étudiée concernant notre thème de recherche, qui ont été touchés par ce virus et ont subi une certaine réorganisation au milieu de travail, en matière physique et morale, où ils sont décomposés en trois équipes :

- 1^{er} équipe : 7h00 à 13h00.
- 2^{ème} équipe : 13h00 à 19h00.
- 3^{ème} équipe : 19h00 à 1h00.

Ce régime shifts (groupe) est standard même pendant la crise sanitaire ; seulement les horaires qui ont été changés et déstabilisés dû au confinement.

¹Raymond Quivy, Luc van Compenhoudt, **Manuel de recherche en sciences sociales**, 3^{ème} Ed, Ed Dunod, Paris, p148.

2.2.4. Technique et présentation de l'échantillonnage :

Après avoir choisir la population d'étude, on a opté la méthode de type d'échantillonnage non probabiliste pour sélectionner notre échantillon, ce dernier est une méthode empirique qui dispose pas de base de sondage, et prélèvement d'un échantillon d'une population qui consiste à choisir les éléments de manière plus au moins arbitraire, sans assurance que chaque élément de la population a une chance d'être prélevé.¹

Le choix de l'échantillon est basé sur les caractéristiques de la population mère est composé de 40 travailleurs qui ont la même chance d'y choisir, qui veut dire on a continué la procédure **d'échantillonnage non probabiliste avec la méthode accidentelle**, dont laquelle on a choisi le premier individu qui correspond à nos critères, parfois à son insu. Si nécessaire on obtient le consentement du sujet après l'observation, on dit aussi l'échantillonnage à l'aveuglette. Alors on a effectué notre étude au près d'un échantillon de 15 ouvriers égale le taux de 37,5% répartis sur six groupes dont les dockers, chef de bateau, chef de quai, chef d'équipe, les OMS « ouvrier manutentionnaire spécialisé » et chef département manutention et acconage, dans la cible d'acquérir les informations sur l'impact de la pandémie sur l'organisation de travail dans l'entreprise portuaire de Bejaïa.

2.2.5. La méthode de recherche utilisée :

Pour les études sociologiques on prend deux formes bien déférentes soit la technique quantitative pour mesuré les phénomènes, ou qualitative pour décrire la qualité, donc on choisit une approche fait partie de la stratégie de recherche. Dans notre recherche on s'est appuyé sur la méthode qualitative pour avoir des informations concrètes et réalistes qui nous aide a validé nos hypothèses.

La méthode qualitative :

On oppose généralement l'approche qualitative, avec un nombre limité de cas, conduite par entretiens approfondis. Elle exige une structuration minimum, entretien ouvert, libre expression du répondant et un nombre réduit d'enquêtés.² Le but de cette approche de recueil de données est de pouvoir appréhender des phénomènes, de chercher à les comprendre et à

¹Le grand dictionnaire terminologique. Institut canadien des comptables agréés, 2006. Consulter le 08/06/2021 à 18h51.

² Nicole berther, **les techniques d'enquête en sciences sociales « méthodes et exercices corrigés »**, , 4^{eme} éd, Ed Armand colin, paris,2010, p28.

expliquer leur impact sur les façons de faire et de penser des populations, phénomènes que l'on appréhende de cette manière. Aussi elle a pour objectif :

- Recueillir des informations que l'on ne peut obtenir par d'autres méthodes.
- Obtenir des informations contextualisées, constater dans les faits et par les faits, produire des connaissances, les traiter et les interpréter en vue d'établir un projet qui fasse sens dans le contexte dans lequel il sera inséré.
- Parvenir à la compréhension «de l'intérieur» des représentations, attitudes, motivations et pratiques d'un groupe ou d'un univers social particulier, à travers l'analyse du discours et l'observation de pratiques.
- Confronter le discours aux pratiques réelles afin d'identifier d'éventuelles contradictions entre ce qui se dit et ce qui se fait.¹

2.2.6. Les techniques adoptées de recueil des données :

En vue de collecter des données qualitatives, on a utilisés l'observation et le guide d'entretien comme technique de recueil des informations.

2.2.6.1-l'observation :

La technique de recherche que nous avons retenue est l'observation, « Cette technique propose à l'enquêteur de se focaliser sur le comportement d'une personne, plutôt que sur ses déclarations, on observe simplement ce que les gens font et ce qu'ils disent, sans intervenir, permet d'expliquer un phénomène à travers la description de comportements, de situations et de faits. Pour y parvenir scientifiquement, la description de l'observation doit être fidèle à la situation réelle et il est important de faire des rapports systématiques ».²

Ainsi, cette technique nous a permis de nous familiariser avec le terrain et d'approfondir nos connaissances les relations et la dynamique des travailleurs au sein de l'entreprise³.

¹Collecte de données « **méthodologie** ». <http://www.fao.org/3/X2465F/x2465f08.htm>. Consulter le 08/06/2021 à 23h14.

²Gaspard Claude, « La méthode de l'observation pour vos recherches : définition, types et exemple », décembre 2019, <https://www.scribbr.fr/methodologie/observation>, Consulter le 12/06/2021 à 08h30.

³ Alain BLANCHET, Anne GOTMAN. « L'enquête et ses méthodes ». 2^{ème} éd, Ed Armod Colin, paris, 2007 , P28

2.2.6.2- L'entretien

Est demandé par l'enquêteur pour obtenir de l'information sur un thème ; c'est lui qui est concerné et qui conduit l'entretien. Il devra donc utiliser un savoir-faire professionnel pour parvenir à motiver l'enquêté avec attention et gentillesse et l'amener à fournir des informations valables et non des informations pour faire bonne impression.

Les entretiens d'enquête réalisés montrent que l'enquête peut se confier sur des sujets très intimes, privés, ou même des pratiques répréhensibles.

- **Guide d'entretien :** «c'est un premier travail de traduction des hypothèses de recherche en indicateurs concrets et de reformulation des questions de recherche pour les enquêteurs en question d'enquête pour les interviewés. Le degré de formalisation du guide est fonction de l'objet d'étude multi-dimensionnalité, de l'usage de l'enquête (exploratoire, principale ou complémentaire) et du type d'analyse que l'on projette de faire ».¹
- **Entretien semi-directif** on passera donc à une technique un peu plus directive, comme celle de l'entretien semi-directif ou guidé. Dans ce type d'entretien, l'enquêteur s'est fixé des zones d'exploration et veut obtenir que le sujet traite et approfondisse un certain nombre de thèmes. L'entretien semi-directif combine attitude non-directive pour favoriser l'exploration de la pensée dans un climat de confiance et projet directive pour obtenir des informations sur des points définis à l'avance. La nécessité d'assurer à la fois la réexpression compréhensive au niveau de chaque séquence et la souplesse des transitions pour introduire les thèmes demande un entraînement solide et une bonne connaissance du guide d'entretien.²

2.2.7. Protocole de la recherche :

A/ les avantages de la recherche :

- Récolter des informations supplémentaires qu'on ne peut pas les obtenir par internet.
- Voir et rendre compte de la réalité du coronavirus dans les entreprises pour le mieux comprendre.

B/ Les inconvénients :

- Non-disponibilité des ouvrages sur le thème en tant que sujet d'actualité.
- La difficulté d'accomplir nos entretiens durant le ramadan, parce que les travailleurs ne veulent pas.
- L'insuffisance du temps pour la réalisation de la partie pratique.

¹Alain BLANCHET, Anne GOTMAN. « L'enquête et ses méthodes ». 2^{ème} éd, Ed Armod Colin, paris,2007 , P28.

² Nicole berther, Op.cit, p78.

Conclusion

Le premier chapitre qui s'achève a été enrichissant par ces étapes méthodologiques, nous avons l'occasion de proposer au premier lieu notre problématique qui décrit en générale les risques au milieu de travail, et de présenter l'historique, l'activité de l'entreprise portuaire de Bejaia, suivi de deux hypothèses qui nous ont aidés à choisir l'instrument d'enquête et construire notre guide d'entretien, et en dernière étape nous avons éclaircir les obstacles qu'on a croisé durant la réalisation de la recherche et les bénéfices.

Chapitre II Le risque d'infection covid-19 au travail

Préambule

Nous sommes tous exposés quotidiennement à des risques très divers qui peuvent affecter ce à quoi nous tenons : notre vie et notre santé, ainsi que celles d'autrui, nos biens ou l'environnement. Certains de ces risques menacent les personnes, mais de façon isolée du point de vue de la collectivité. Les risques d'aujourd'hui ou les risques de la nouvelle modernité, sont des menaces qui échappent à nos sens, on ne les voit pas, on ne les entend pas, on ne les sent pas.

La pandémie COVID-19 est le premier grand événement scientifique non contrôlé du XXI^e siècle. Début mars 2020, elle est officiellement reconnue par l'Organisation mondiale de la santé, À l'été 2020, soit en moins de 6 mois, plus de 500 000 personnes ont déjà été victimes de la maladie et plus de dix millions de personnes sont infectées dans le monde¹, elle a eu un effet très fort et négatif sur le marché de travail bien qu'elle ait provoqué une crise socioéconomique très vaste et généralisée sur l'emploi, et surtout contribué à l'augmentation des inégalités parmi les différents secteurs d'emploi et les populations. C'est un phénomène social sans précédent pour les 20 premières années du troisième millénaire, mais qui renforce la thèse d'Ulrich Beck, dans son livre *Risk Society*. De manière générale, la thèse sur la société du risque affirme que nous ne vivons plus exclusivement dans le souci de transformer la nature de manière utilitaire ou d'essayer de débarrasser l'humanité des maux et des contingences traditionnels, mais que nous devons maintenant aussi nous préoccuper des résultats fréquents d'un développement technique et économique incontrôlé. Ce virus appartient bien à la catégorie des risques invisibles typiques de la « société du risque », même si Beck s'intéresse surtout aux risques technologiques majeurs, chimiques ou radioactifs, plutôt qu'aux risques infectieux. D'autant que certains porteurs de la maladie, en particulier les enfants, pourraient être asymptomatiques. C'est l'une des raisons d'ailleurs pour lesquelles la première mesure prise a été de fermer les écoles, pour protéger les adultes ou les personnes âgées avec lesquels les enfants pouvaient entrer en contact.

¹ Sylvie chioussé. **Sociologie du risque, pandémie et planétarisation des pratiques de soins**, Carnet esprit critique (carnet de la revue internationale de sociologie et sciences sociales), 2021. Consulter le 23/04/2021 à 16h13.

I. Les risques au travail :

1. Définition de risque :

Le risque est la possibilité qu'un événement ou une situation entraîne des conséquences négatives dans des conditions déterminées, ou plus succinctement, et pour articuler les deux notions, le risque est la possibilité qu'un danger s'actualise, c'est-à-dire entraîne effectivement des dommages, dans des conditions déterminées. La possibilité est souvent formalisée en termes de probabilité. Le risque comporte donc deux composantes essentielles, la probabilité d'occurrence d'un événement et la gravité des conséquences qu'entraîne cet événement : divers modèles ont été proposés pour formaliser leur association.¹

1-1- risque majeur :

Le risque majeur, c'est la menace de l'homme et son environnement direct, sur ses installations, la menace dont la gravité est telle que la société se trouve absolument dépassée par l'immensité du désastre. Il est caractérisé par deux critères définissant sa fréquence et sa gravité.

Les risques liés aux conflits sont apparentés aux risques majeurs : en effet, dans notre société développée, ils sont caractérisés par ces deux critères. Un événement potentiellement dangereux un aléa. N'est un risque majeur que s'il s'applique à une zone où des enjeux humains, économiques ou environnementaux sont en présence. D'une manière générale le risque majeur se caractérise par de nombreuses victimes, un coût important de dégâts matériels, des impacts sur l'environnement : la vulnérabilité mesure ces conséquences.²

1-2- Risque industriel :

Un risque industriel est un événement accidentel se produisant sur un site industriel et entraînant des conséquences graves pour le personnel, les populations avoisinantes, les biens ou l'environnement. Il peut ainsi se développer dans chaque établissement dangereux. Afin d'en limiter l'occurrence et les conséquences, l'Etat a répertorié les établissements les plus dangereux et les a soumis à réglementation.³

2- la société du risque selon Ulrich Beck :

Dans son ouvrage le plus connu : La Société du risque (1986). Il constate un changement dans la configuration de la société moderne, en raison du développement industriel et

¹Dongorémi kouabenan, et all, **psychologie du risque**, éd Deboek, Belgique, 2007, p 22.

²Tullio Tanzi, Frédéric Delmer, **Ingénierie du risque**, ed lavoisier, paris, 2006. pp21 ,22.

³Ibid. P23.

technologique, où la question centrale est désormais la gestion du risque. Il s'interroge également sur une société du risque dans le cadre de la mondialisation. Selon lui, les sociétés moderne produisent des richesses et des risques en même temps, car le progrès scientifique et le développement industriel engendre ce qu'il a appelé « la multiplication des facteurs de risque » c'est-à-dire lorsque l'industrie progresse, elle rend possible la prolifération de plusieurs risques. Il existe d'autres facteurs qui facilitent cette prolifération, et qui sont liés à la science, qui aurait même facilité la prolifération des risques technologiques (l'industrie des armes de guerre provoque des dommages souvent incalculables). U. Beck, dénonce un système social où les différents acteurs sont irresponsables: qui est responsable de la pollution du sol par des engrais chimiques ? Les agriculteurs qui les utilisent, les industriels qui les produisent ou les politiques qui les autorisent?

Cependant, l'invisibilité des nouveaux risques semble le facteur déterminant de leur prolifération, il existe une sorte de course entre les richesses perceptibles et les risques imperceptibles, c'est pour cette raison que les risques finissent par l'emporter, parce qu'ils sont invisibles.¹

Chez Beck, le risque s'appelle en réalité « menace », et tout ce qui lui est coalescent : son sentiment ou sa réalité, alternativement. Ce n'est en définitive que l'idée d'une idée, quelque chose d'infiniment vague. En dépit de huit décennies de recherches en la matière, on ne trouvera, par exemple, ici aucune opposition entre risques et incertitudes. Le risque, ce sont les alternatives futures que l'on peut probabiliser, et contre lesquelles on peut se prémunir, par exemple en s'assurant contre les mauvais coups du sort : ici, les calculs et la stratégie sont possibles. L'incertitude, au contraire, ce sont les alternatives sur lesquelles nous n'avons pas le début de l'idée d'une probabilité (une série de questions simples révélant l'incertitude pourrait, par exemple, être la suivante : « Quelles seront les modalités de fonctionnement du système de retraite en 2027 ? », « Quel sera le taux de croissance dans trente ans ? », « Quelles en seraient les conséquences ? »). En situation d'incertitude, l'avenir est non probabilisable et confronte l'acteur à une impossible raison calculatrice, et le condamne à l'action « sans risque », à savoir la moindre action, l'inaction, qui comporte un coût social et économique décuplé, l'absence de projet donc de croissance, voire à l'action sans sens ni

¹Arlette Bouzon, « Ulrich BECK, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, traduit de l'allemand par L. Bernardi », *Questions de communication*. consulter le 21/04/2021 à 20h30.

*raison. Les principales escroqueries des temps présents consistent à vendre de l'incertitude en la déguisant en risque : les fonds de pension reposent sur cette logique.*¹

Loin de se reposer sur ces développements d'une extrême importance, le risque chez Beck n'est rien d'autre qu'une idée peu construite, inconsciente d'elle-même, et bien peu réflexive pour tout dire, de la menace collective, ou du désastre potentiel.

2-1-Les types de risque

Il existe plusieurs types ou familles de risques professionnels qui diffèrent les uns des autres par leur nature, leur origine, leurs caractéristiques et leurs conséquences ainsi que par les mesures de prévention qu'ils nécessitent :

- **risques psychosociaux** : font référence à de nombreuses situations : stress, harcèlement moral, violence, souffrance, suicide, dépression, troubles musculo-squelettiques, etc. Cette pluralité justifierait peut-être qu'on utilise le singulier, le risque psychosocial, comme on parle du risque cardiovasculaire en se référant au modèle médical.²
- **Les risques mécaniques** : Nombreux et variés, ils sont présents partout, dans toutes les activités humaines. Ils ont pour origine les déplacements des corps qui par suite de leurs mouvements, possèdent une énergie susceptible d'agresser les hommes. Si ce risque s'explique par les mouvements des objets, il existe également lorsque ce sont les hommes qui bougent, l'objet restant immobile ou en mouvement. Un marteau qui s'abat sur un doigt peut l'écraser ; des engrenages en mouvement peuvent entraîner la main ou les cheveux ; une lame de scie peut couper la chair. Bien qu'il s'agisse ici d'un phénomène physique, par son importance, par la nature des risques et par les mesures de prévention à mettre en œuvre, les risques mécaniques seront étudiés séparément des autres risques physiques.
- **Les risques physiques** : Sous cette appellation sont groupés plusieurs risques ayant pour origine des phénomènes physiques variés, souvent très différents les uns des autres et faisant appel à des mesures de prévention distinctes.

-Les risques de manutentions manuelle et mécanique : Les manutentions sont à l'origine de nombreux risques qui se traduisent par des accidents et des maladies professionnelles. Les

¹ « à plusieurs voix sur La société du risque », Mouvements 2002/3 (n°21-22).<https://www.cairn.info/revue-mouvements-2002>, Consulter le 21/04/2021 à 23h55.

²Philippe Nasse, Et Patrick Légeron. **La mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail**, <https://www.vie-publique.fr/rapport/29647-p7>, consulter le 20 avril à 13h30min.

manutentions manuelles sont encore courantes, malgré l'automatisation et la robotisation de nombre d'entre elles comme les déplacements, les levages, les transports, etc. ¹

-Les risques chimiques : Ils s'expliquent par la présence de produits chimiques plus ou moins dangereux, toxiques ou inflammables, dont l'absorption par le corps humain se traduit par désintoxications accidentelles ou chroniques ainsi que par des incendies et explosions. Les risques chimiques sont fréquents et on les rencontre pratiquement dans toutes les activités humaines, tant en milieu professionnel que chez soi ou pendant les loisirs.

-Les risques biologiques : Ils sont dus à des micro-organismes pathogènes vivants qui, introduits dans le corps humain, induisent des maladies dont certaines peuvent être très graves comme les hépatites virales. Ces risques nécessitent des mesures de prévention spécifiques. On rencontre les risques biologiques dans de nombreuses activités, souvent inattendues, comme les blanchisseries industrielles ou encore les laboratoires toxicologiques.

-Les risques de circulation et de transport : Les salariés se déplacent fréquemment tant dans leurs ateliers que dans leurs entreprises ainsi que sur la voie publique. Ces déplacements sont à l'origine de chutes de plain-pied ou de dénivelés, de glissades, de chocs ou d'autres blessures qui sont des accidents du travail. Les accidents de la route sont également considérés sous certaines conditions comme ayant un caractère professionnel.²

3-Le risque dans l'entreprise :

Toute entreprise est soumise à des risques. Il est cependant nécessaire de distinguer deux types de risques auxquels une entreprise peut être confrontée :

-les risques spéculatifs, qui sont l'essence même de l'entreprise : investir des capitaux dans une nouvelle usine, se lancer sur de nouveaux marchés, lancer un nouveau produit, etc. Ces prises de risques sont conscientes et elles ont pour objet d'engendrer un profit.

- les risques purs, traditionnellement définis comme étant le résultat du hasard. Ce sont des événements (tels que les incendies, explosions, atteintes à l'environnement, produits défectueux, etc.) engendrés par l'activité de l'entreprise qui se réalisent à la suite de concours de circonstances et sur lesquels il est possible d'agir de manière préventive ou nécessitant un

¹Nichan Margossian. **risque professionnels, Caractéristiques Réglementation Prévention**, 2^{ème} éd, Ed Dunod, France. p 30.

²Ibid. p 31.

refinancement. C'est surtout, à l'origine, pour ce type d'événement qu'une fonction de gestionnaire de risques a pu être créée.

Toute entreprise doit faire face aux risques qu'elle encourt, mais aussi aux risques qu'elle fait courir à des tiers : les risques financiers (hausse des taux d'intérêts, variations des prix des matières premières, risque de change, etc.)

- les risques liés à la production et à la commercialisation des biens et des Services :
 - . En amont de la production : risques liés aux fournisseurs, sécurité et qualité de l'approvisionnement.
 - . En ce qui concerne les moyens de production : risques physiques ou techniques.
 - . Dommages aux biens (incendie, bris de machines, catastrophes naturelles, etc.)
 - . Dommages aux personnes (accidents du travail par exemple)
 - . Dommages à l'environnement (pollution)
 - . Risques liés à la vente : risque politique et commercial, risque crédit ;
 - . Risques liés aux produits : défaut de qualité, mauvaise utilisation des produits, etc.
- Risques liés à la dimension mondiale : la stratégie des entreprises, ces dernières années, s'est massivement orientée vers une extension géographique de leurs activités. Dans cette mesure, l'analyse des risques doit donc être adaptée au contexte local, pour tenir compte par exemple de la réglementation en vigueur.¹ Il faut savoir que certains particularismes locaux peuvent être lourds de conséquences. De même, la mondialisation exige une plus grande coordination des différentes entités locales afin de maintenir la cohérence de la politique commerciale et défendre l'image de l'entreprise véhiculée notamment par la marque.

4- Prévention des risques du travail :

Pour faire de la prévention, de la sécurité au travail, il existe plusieurs moyens qui, en réalité, se complètent. Ces moyens sont :

¹ Tullio Tanzi, Frédéric Delmer, op.cit. , pp 38,39.

– **les incitations financières** ; Les risques ont un coût qui pèse lourd sur l'économie des pays industrialisés. Les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtent cher à la nation, tant sur le plan économique que social. Les spécialistes estiment que le coût réel est de 3 à 5 fois plus élevé que le coût direct calculé, à cause des perturbations apportées au fonctionnement des entreprises, sans compter les conséquences sociales et morales. Les dépenses générées par les risques professionnels sont à la fois non productives et inutiles. Faire de la prévention en amont est la meilleure solution, mais elle aussi a un prix. Selon certains, la prévention coûte cher aux entreprises, d'autant plus cher qu'on ne peut pas estimer avec certitude le coût des accidents et des maladies évités et les gains résultant de la suppression des risques. Cependant, il est unanimement admis que la prévention est moins onéreuse que la réparation des suites de l'accident ou de la maladie. Les incitations financières, introduites par le code de la Sécurité sociale sont l'ensemble des moyens financiers mis en œuvre pour inciter les employeurs à assurer l'hygiène et la sécurité dans leurs entreprises. C'est la Sécurité sociale qui gère les incitations financières au moyen d'une tarification adaptée à la prévention.¹

– **la sensibilisation et la formation** ; La sensibilisation des employeurs et des salariés ainsi que leur formation à l'hygiène et à la sécurité du travail sont aussi un moyen d'incitation pour faire de la prévention. La législation l'a bien compris puisque le Code du travail rend obligatoire la formation à la sécurité des travailleurs et prévoit des aides ainsi que des sanctions. Dans ce domaine, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la médecine du travail ainsi que les caisses régionales d'assurance maladie jouent un rôle important en mettant à la disposition de tous les acteurs dans l'entreprise, les moyens pour la sensibilisation, l'information et la formation à la prévention². Une documentation importante, comportant brochures et livres techniques, des revues périodiques sur la sécurité, des articles sur la prévention dans les revues professionnelles, des films et des vidéocassettes ainsi que des affiches sont à la disposition des entreprises.

– **les mesures techniques de prévention** : La prévention technique est l'ensemble des mesures à mettre en œuvre dans les entreprises, au niveau des postes de travail et des ateliers, pour que les salariés puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité. Il s'agit essentiellement

¹Nichan Margossian. Opcit, p16.

²Ibid, p,19.

de mesures et de réalisations techniques capables de supprimer, ou du moins d'atténuer les risques professionnels existants. Insonoriser une machine bruyante, remplacer un produit toxique par un autre moins dangereux, rendre inaccessible les zones dangereuses des machines, aspirer les vapeurs nocives dégagées lors des opérations de dégraissage par des solvants sont autant de mesures techniques. La prévention technique est impérativement précédée de la détection et de l'évaluation des risques existants dans les locaux de travail, car elles seules permettent de choisir la technique de prévention et les équipements les mieux adaptés aux risques pour assurer une bonne sécurité aux salariés.¹

5. La place de la gestion des risques dans l'entreprise :

La fonction de gestion des risques est souvent le résultat d'une évolution de la fonction de gestion des assurances. Le gestionnaire de risques peut intervenir, même si ce n'est pas toujours le cas, dans des domaines pour lesquels des structures sont déjà en place. Son activité vient alors se greffer en complément de celle déjà existante.

Toutes les entreprises ne disposent pas d'un gestionnaire de risques. En général, cette fonction existe dans les grands groupes industriels, au sein desquels il est primordial d'adopter une politique globale et commune de gestion des risques, dans le but de garder une certaine cohérence vis-à-vis de l'image de marque (élément fondamental dans un contexte d'internationalisation croissante des entreprises), mais aussi de minimiser les coûts.²

5.1. Les cinq étapes de la gestion des risques :

Pour une excellente gestion des risques, la mise en œuvre d'une étude particulière s'avère indispensable. Le respect de ces quelques étapes permet à l'entreprise d'assurer la gestion des risques de sorte qu'ils ne puissent pas constituer de barrières pour les projets de l'entreprise.

– Identification des risques :

L'identification consiste à recenser toutes les parties exposées au risque. Dans cette optique, l'entreprise doit établir une liste contenant tous les risques potentiels. Elle doit distinguer les risques les plus importants d'un côté et les moins importants d'un autre côté. Grâce à cette liste, elle peut analyser leur corrélation.

– Évaluation des risques :

¹Nichan Margossian. Opcit, p21.

²Tullio Tanzi, Frédéric Delmer , Op.cit, p 41.

Cette étape consiste à évaluer les risques en fonction de leur gravité, déterminer leur impact potentiel et l'étendue des préjudices y afférents. À part cela, elle permet de mesurer les coûts associés aux risques identifiés. Pour la réaliser, il faut procéder à une collecte de données et à des analyses statistiques.

– Définition des solutions :

L'entrepreneur dispose de plusieurs solutions envisageables pour trouver la plus adaptée. Il peut définir la solution en fonction du risque lui-même en étudiant la possibilité d'une élimination ou d'une limitation de ses effets. Il peut tenir compte des caractéristiques du projet et y appliquer quelques modifications afin d'esquiver les risques.

– Mise en œuvre des solutions :

Après avoir déterminé la solution la plus adaptée, il faut procéder à sa mise en application. Il s'avère important de définir le coût de mise en œuvre de la solution en fonction des moyens dont dispose l'entreprise. Il faut réduire les coûts y afférents, à défaut, ils pourraient générer des dépenses supplémentaires à l'entreprise.

– Le contrôle :

La gestion des risques nécessite un suivi régulier. Ce suivi vise à garantir la fiabilité de chaque étape. Cela permet de mettre en place des solutions à moyen et à long terme.¹

II.L'infection par la Covid-19 comme un risque au travail :

1. Que-ce-que l'infection Covid-19 :

1.1 Définition d'une infection :

Une infection est l'envahissement plus ou moins brutal de l'organisme par un microbe (bactérie, parasite, virus ou champignon) pathogène (capable d'entraîner une maladie). Que ce soit notre organisme qui baisse la garde ou un microbe virulent qui l'assaille, le scénario sera à chaque fois le même. Il utilise des mots connus : contamination, contagion, incubation etc. L'impact de cette infection est aussi noté sur la santé mentale, puisque une recrudescence d'états de dépression et d'anxiété a été enregistrée, liés à la peur du virus ou la crainte de

¹Barès Franck, Jacquot Thierry, « **La dynamique entrepreneuriale en phase projet : contribution à travers l'analyse d'une équipe de jeunes diplômés** », *Revue de l'Entrepreneuriat*, 2009/1 (Vol. 8), p. 55-76, consulter le 24/04/2021 à 21h14.

l'avenir. Une prise en charge psychiatrique et psychologique permettra le retour progressif vers la vie ordinaire.

1.2 C'est quoi la Covid-19 :

La Covid-19 une maladie infectieuse causée par le dernier coronavirus qui a été découvert à Wuhan « Chine » en décembre 2019 appelé plus tard SARS-CoV-2, qui s'est rapidement transformée en pandémie mondiale, a marqué la troisième introduction d'un coronavirus virulent dans l'univers humain, mettant à rude contribution les systèmes de santé les plus développés dans le monde et bouleversant l'économie mondiale. C'est également une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique. Elle se transmet notamment par contact, par le biais de gouttelettes et par voie aérienne, par des surfaces infectées, par voie féco-orale, par le sang ainsi que de la mère à l'enfant et de l'animal à l'homme.

1. 3 Comment ce virus se transmet-il ?

Le SARS-CoV-2 est très contagieux, ce qui explique la rapidité avec laquelle il s'est propagé dans le monde entier. Il a une courte période d'incubation (5 jours environ) et il est transmissible avant les premiers symptômes La transmission interhumaine se produit généralement au sein d'un foyer entre les membres de la famille, y compris les proches ;sur le lieu de travail ou dans un établissement de santé, avec toutes personnes ayant été en contact avec des patients infectés symptomatiques ou asymptomatiques (porteurs sains)ou des porteurs de virus en période d'incubation. Le virus se transmet principalement par :

-Transmission par contact et gouttelettes :

Le SARS-CoV-2 peut se transmettre par contact direct, indirect ou étroit avec une personne contaminée par le biais de sécrétions infectées telles que la salive et les sécrétions respiratoires ou par des gouttelettes respiratoires, qui sont expulsées lorsqu'une personne infectée tousse, éternue, parle ou chante, il est possible que des gouttelettes respiratoires contenant le virus atteignent la bouche, le nez ou les yeux d'une personne sensible et entraînent une infection. La transmission indirecte impliquant un contact d'un hôte sensible avec un objet ou une surface infectée peut également être possible.

-Transmission aérienne :

La transmission aérienne se définit comme la propagation d'un agent infectieux due à la dissémination de noyaux de gouttelettes (aérosols) qui restent infectieux lorsqu'ils sont suspendus dans l'air sur de longues distances et pendant longtemps. La transmission aérienne du SARS-CoV-2 peut se produire au cours d'interventions médicales qui génèrent des aérosols « actes générant des aérosols ».

-Transmission par des surfaces infectées :

Les sécrétions respiratoires ou les gouttelettes expulsées par des personnes infectées peuvent contaminer les surfaces et les objets. Le virus viable du SARS-CoV-2 et/ou l'ARN détecté par RT-PCR peuvent être trouvés sur ces surfaces pendant des périodes allant de quelques heures à quelques jours, en fonction du milieu ambiant (y compris la température et l'humidité) et du type de surface. La transmission peut également se produire indirectement en touchant des surfaces dans l'environnement immédiat ou des objets contaminés par le virus d'une personne infectée (p. ex. stéthoscope ou thermomètre), puis en se touchant la bouche, du nez ou les yeux.¹

Tous les contacts directs, à l'exception de personnel soignant, sont à proscrire avec des personnes contaminées. Les symptômes peuvent apparaître jusque 14 jours après le premier contact.

1.3.1 Comment prévenir la transmission

L'objectif principal du Plan stratégique de préparation et de riposte pour la COVID-19 est de lutter contre la COVID-19 en enravant la transmission du virus et en empêchant les maladies et décès associés. Pour autant que nous le sachions, le virus se transmet principalement par contact et par les gouttelettes respiratoires. Dans certaines circonstances, la transmission aérienne peut se produire (par exemple lorsque des actes générant des aérosols sont réalisés dans des établissements de soins de santé ou potentiellement, dans des lieux clos surpeuplés et mal aérés). Il est urgent d'effectuer d'autres études pour examiner ces circonstances et évaluer leur importance réelle pour la transmission de la COVID-19. Pour prévenir la transmission, l'OMS recommande un ensemble complet de mesures, notamment :

- Identifier les cas suspects le plus rapidement possible, tester et isoler tous les cas (personnes infectées) dans des structures appropriées

¹Organisation mondiale de la santé « **Transmission du SARS-CoV-2 – Implications pour les précautions visant à prévenir l'infection** ». <https://apps.who.int/iris/handle/10665/333340>, 2020.pp 1- 2, consulter le 25/04/2021 à 11h00.

- Identifier et mettre en quarantaine tous les contacts étroits des personnes infectées et tester les personnes qui développent des symptômes afin qu'elles puissent être isolées si elles sont infectées et doivent être soignées.
- Utiliser des masques en tissu dans des situations spécifiques, par exemple dans les lieux publics où il y a une transmission communautaire et où d'autres mesures de prévention, telles que la distanciation physique, ne sont pas possibles.
- Les agents de santé doivent prendre des précautions contre le contact et les gouttelettes lorsqu'ils prennent en charge des cas de COVID-19 suspects ou confirmés et des précautions aériennes lorsqu'ils réalisent des actes générant des aérosols
- Les agents de santé et les soignants travaillant dans tous les domaines cliniques doivent porter un masque médical en permanence, pendant toutes les activités de routine et tout au long de leur journée de travail.
- À tout moment, lavage fréquent des mains, distanciation physique avec les autres lorsque c'est possible, et hygiène respiratoire ; éviter les endroits bondés, les lieux où les contacts sont rapprochés ainsi que les espaces clos et confinés avec une mauvaise ventilation ; porter des masques en tissu dans les espaces clos et surpeuplés pour protéger les autres ; et assurer une bonne ventilation dans tous les lieux clos ainsi qu'un nettoyage et une désinfection de l'environnement appropriés. ¹

2. La pandémie au milieu de travail:

Les conséquences du coronavirus (COVID-19) sont sans précédent et se font sentir dans le monde entier. Le monde du travail est profondément affecté par la pandémie. Outre la menace que cela représente pour la santé publique, les bouleversements économiques et sociaux menacent les moyens de subsistance et le bien-être à long terme de millions d'individus.

Le marché du travail est durement touché par la crise du coronavirus. Les pertes d'emploi ont atteint des niveaux rarement observés dans les données en très peu de temps, le télétravail est dans bien des cas devenu une exigence plutôt qu'un avantage accessoire, les jeunes travailleurs voient leur début de carrière bouleversé et les travailleurs déjà fragiles deviennent plus vulnérables encore. Même si la crise et ses répercussions sont loin d'être derrière nous, la

¹Organisation mondiale de la santé. Op.cit. p 6, consulter le 25/04/2021 à 13h16.

recherche avance Rapidement et les décideurs continuent d'avoir besoin d'informations pour planifier la reprise.

Cela s'avère doublement vrai dans un contexte où l'économie n'est pas à l'abri d'une deuxième vague, et où il importe donc de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer un retour au travail durable et sécuritaire. À notre connaissance, peu de chercheurs ont pour le moment entrepris de synthétiser le grand nombre d'écrits sur la COVID-19 et le marché du travail qui ont été publiés entre la mi-mars et le début du mois de juin. Dans un tel contexte, il nous apparaît fort pertinent de faire un survol de ces travaux et d'en présenter les grandes conclusions de même que les recommandations que font les auteurs en termes de politique publique. Ces recommandations seront non seulement utiles pour planifier la reprise, mais également pour mieux réagir advenant une résurgence de la COVID-19. Pour chaque élément abordé, nous illustrons l'expérience québécoise à l'aide des résultats d'une enquête sur les finances personnelles de 3000 Québécois en mai 2020.

Exemple : Au Québec, selon les résultats d'une enquête auprès des ménages québécois en temps de pandémie, 21.3 % des répondants avaient perdu leur emploi en avril 2020. Selon Emploi Québec, en cumulant les pertes du mois d'avril avec celles du mois de mars, le Québec compte une baisse de 820 500 emplois. ² Et ici comme ailleurs, cette proportion variait naturellement beaucoup selon les industries, avec des pertes d'emploi aussi faibles que 4,6 % dans le secteur de l'administration publique, et aussi élevées que 61,9 % dans l'hébergement et les services de restauration. Les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada confirment ces résultats.¹

Favoriser le télétravail n'est toutefois pas une panacée pour l'ensemble des travailleurs. Car de façon générale, les travailleurs plus fragiles et vulnérables sont moins susceptibles de pouvoir travailler à domicile. C'est le cas des immigrants, des jeunes, des gens faisant partie d'une minorité ethnique, des gens exerçant une profession moins bien rémunérée, des gens ayant moins de scolarité, des travailleurs ayant un statut d'emploi informel et des personnes faisant partie d'un ménage détenant peu de richesse. Les travailleurs américains à faible revenu seraient par exemple jusqu'à trois fois moins susceptibles de pouvoir travailler à domicile que les travailleurs à revenus élevés.²

¹DAVID BOISCLAIR.& all **La COVID-19 et le marché du travail : Bilan des derniers mois et leçons tirées des études internationales**, Série : Enquête sur les finances personnelles en temps de pandémie. p 1.3, consulter le 19/04/2021 à 00h 19min.

²Antonio Casilli. **Le travail à inégales distances. Par ici la sortie !**, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02889466> 2020, pp 5-6. Consulter le 29/04/2021 à 16h12.

3. Retour au travail dans le cadre de l'épidémie COVID-19 :

À la date du dé confinement 11 mai 2020, Après avoir observé les règles d'éloignement physique et de confinement en raison de la pandémie de COVID-19, plusieurs personnes ont hâte de réintégrer leur lieu de travail. Toutefois, ce changement peut être délicat pour les employés qui travaillent de la maison ou qui sont en congé forcé depuis des mois.

Le retour au travail, expression ambiguë, qui suggère que celui-ci s'était arrêté pour tout le monde, pose de nouveaux enjeux :

- S'adapter aux contraintes sanitaires et faire appliquer les mesures barrières de manière partagée.
- reconstruire les collectifs de travail en tenant compte des différentes situations de retour au travail et de vécu ; travailler sur la cohésion du corps social.
- réactiver la relation client en sécurité et travailler à distance avec ses parties prenantes pour relancer l'activité.
- Tirer les enseignements du travail à distance pour renforcer le management, développer le télétravail de façon raisonnée et améliorer la qualité de vie au travail.¹

4. Mesures de prévention et protection du personnel du risque pandémique :

Avec des sources de souillure biologique multiples, les conditions de travail dans les locaux industriels, commerciaux et tertiaires plus ou moins confinés et à plus ou moins grande fréquentation, les moyens de transport, les chantiers, les établissements scolaires, hospitaliers, culturels, administratifs ou de divertissement, les bâtiments publics ..., sont particulièrement propices aux contaminations du personnel en cas d'épidémie ou de pandémie. Les entreprises doivent ainsi prendre des mesures de prévention pour éviter la contamination de leurs collaborateurs car les employeurs ont une responsabilité à l'égard de la santé des salariés, afin que l'entreprise ne devienne pas un outil de transmission et de propagation de l'épidémie.

Les entreprises doivent donc préparer un plan de prévention et de protection de leur personnel, un « plan de continuité d'activité » abordé en concertation avec le Comité Social et Economique, comme pour toute modification importante de l'organisation du travail, non seulement parce que l'employeur a une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés, mais aussi pour permettre de poursuivre leurs activités normales en limitant le nombre de

¹Management et RSE. «**Les enjeux du retour au travail** », <https://management-rse.com>, consulter le 30/04/2020 à 16h15.

personnes tombant malades du fait en particulier du renforcement des mesures d'hygiène face aux menaces de la pandémie, y compris en cas de fonctionnement en mode dégradé. L'employeur doit se tenir au courant des recommandations émises par les autorités sanitaires et gouvernementales et les appliquer dans l'entreprise selon les niveaux d'alerte.

4.1. Les mesures organisationnelles :

L'organisation du travail et la fourniture d'équipements pour protéger les salariés d'une contamination sont essentielles :

- Suspendre les activités de groupe comme les déjeuners d'affaires, les réunions et formations en présentiel, les colloques ou séminaires. En organisant des visioconférences, ou en recourant systématiquement aux autres moyens de télé contact, au e-Learning ...etc.
- Proscrire les déplacements des salariés dans les zones à risques et mettre en « quarantaine » chez eux les salariés qui en reviennent, en arrêt de travail ou en télétravail même sans l'accord du salarié
- Favoriser massivement la mise en place du télétravail.
- Eloigner le plus possible les bureaux les uns des autres et sans vis-à-vis (au moins 1 mètre, soit 2 mètres entre les employés) et les tables à la cantine (avec diminution de places et élargissement des horaires d'ouverture en compensation), marquage au sol pour faciliter la distanciation sociale.
- Procédure de détection et d'évacuation d'une personne malade.
- Nécessité impérative de rester au domicile en cas de fièvre.
- Eviter tout contact physique entre salariés, notamment proscrire le serrage de mains, l'accolade...
- Accès fortement limité pour les clients, fournisseurs et autres visiteurs.
- Identifier les personnes les plus exposées (accueil, guichet, vente au public, livreurs, conducteurs de transports en commun...), déterminer les modalités particulières de leur protection (gants, masques et visières transparentes, écrans en plexiglas, ...) et de leur suivi médical (prise de température ...).
- Approvisionnement ample et distribution large de masques, de mouchoirs et serviettes en papier à jeter, de poubelles et de solutions hydro-alcooliques.
- Le contrôle du risque infectieux passe par l'application stricte des principes d'hygiène : il convient de prévoir un calendrier de fréquence et d'alternance nettoyage-désinfection adapté à

l'occupation des locaux. Les revêtements des sols et leur nettoyage sont notamment des éléments d'hygiène fondamentaux avec plus de facilité si le mobilier et les équipements sont équipés de roulettes pour le déplacement.

- Nettoyer aussi plus souvent toutes les surfaces et matériels en contact avec les mains (rampes d'escalier, poignées de portes, boutons d'ascenseurs, claviers, souris, téléphones, écrans d'ordinateurs, terminaux de paiement électronique, capots des machines, caisses enregistreuses, comptoir).¹

4.2. Les mesures individuelles :

Le respect des règles d'hygiène renforcées s'étend aux comportements individuels : ne pas avoir les mains sales afin de ne pas ingérer par inadvertance une particule infectée. Le lavage simple des mains avec un savon neutre ou mieux avec un gel hydro-alcoolique est indispensable après tout contact avec des souillures, avant chaque pause, avant de manger, boire, après être passé aux W.C, etc.... Les besoins en matière d'hygiène des mains sont plus importants en cas de pandémie : le lavage hygiénique s'adresse aux personnels les plus exposés aux contacts interindividuels rapprochés ou ayant été contact avec une personne malade et exige une procédure particulière et le recours d'un savon ou d'un produit bactéricide et virucide ou de solutions hydro-alcooliques. Les salariés sont tenus de se conformer strictement aux instructions (règlement intérieur, notes de service, consignes...) qui leur sont données par leur hiérarchie : en cas de pandémie, Toutefois, l'employeur ne peut pas demander à l'un de ses salariés de ne pas venir travailler en raison d'une simple suspicion de contamination. Dans ce cas, l'employeur pourrait être accusé de discrimination en raison de l'état de santé, ce qui est susceptible d'être sanctionné devant le Conseil de Prud'hommes.

Le droit de retrait d'un salarié ne peut s'exercer, concernant le risque épidémique, que si l'entreprise ne suit pas les recommandations sanitaires.

4.3. Le port des masques respiratoires :

Un masque de protection FFP (Filtering FacepieceParticules, « pièce faciale filtrante contre les particules »), est un appareil de protection respiratoire jetable filtrant contre les particules

¹Officiel prévention, « **Les mesures de prévention et de protection du personnel en cas de pandémie** »<https://www.officiel-prevention.com,2020.consulter> le 30/04/2020 à 18h15.

propageant les maladies transmissibles dans l'air. De type demi-masque, en papier ou cartonné, léger, il couvre le menton, le nez et la bouche et doit être correctement ajusté sur le visage avec des élastiques. Ils sont relativement faciles à porter et assez bien acceptés, mais leur durée d'efficacité est limitée à quelques heures (une journée de travail maximum).

4.4. Les mesures spécifiques :

Ce sont des recommandations spécifiques pour les secteurs ne pouvant recourir au télétravail, afin de se protéger des risques de contamination au virus COVID-19 sur des lieux de travail particuliers. En effet, les déplacements ont été réduits au strict minimum sur le territoire et le télétravail est la règle pour tous les postes qui le permettent, mais pour les nombreux postes de travail industriels ou commerciaux indispensables sur site, il est nécessaire d'assurer la protection des salariés en tenant compte des particularités des lieux de travail en plus des mesures générales : "Chauffeur Livreur" , "Travail en caisse" , "Travail dans un commerce de détail" , etc.¹

L'ensemble de ces mesures ne pourront pas être improvisées le jour de la reprise, il faut veiller dès à présent à leur mise en place, afin que les salariés puissent retrouver sereinement et en toute sécurité leur poste de travail.

¹Officiel prévention, op.cit, consulter le 30/04/2020 à 18h15.

Conclusion

Le risque d'infection par la COVID-19 évolue de jour en jour et varie d'une collectivité à l'autre et à l'intérieur des collectivités. Dans l'ensemble, le risque pour la majeure partie de la population reste élevé. Ce risque a bouleversé le monde du travail, il a des effets spectaculaires sur l'emploi, les moyens de subsistance et le bien-être des travailleurs et de leurs familles, ainsi que sur les entreprises du monde entier. Ce dernier actuel conduit également les employeurs à modifier l'organisation du travail et les conditions de réalisation du travail. Ce qu'il les a poussé à appliquer les mesures qui ont pour objectif de limiter les impacts de la crise sur la santé psychique des individus. Elles permettent d'une part de répondre à l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur en matière de prévention et d'autre part d'anticiper l'organisation de l'après-crise.

Chapitre III : La réorganisation du travail

Préambule

La réorganisation de l'entreprise peut se manifester de multiples façons : délocalisation du site de travail, abandon ou mise en sous-traitance d'une activité, nouveau découpage des entités de travail, de nouvelles relations.....etc. L'introduction de nouvelles technologies peut également pour l'employeur être l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

De nos jours, les organisations subissent de très nombreux bouleversements et elles doivent apprendre à composer avec les nouvelles réalités. La vie au sein des équipes de travail est parfois affectée et les personnes chargées d'introduire les changements sont souvent démunies face aux nouveaux défis pour lesquels elles ne sont pas préparées. Les profonds changements organisationnels intervenus dans le monde du travail et notamment sur le marché du travail ont donné naissance à de nouvelles formes de relations qui ne cadrent pas toujours avec les paramètres de la relation de travail. La flexibilité s'est accrue sur le marché du travail mais un nombre croissant de travailleurs ont désormais un statut qui n'est pas clair en matière d'emploi et, de ce fait, ne bénéficient pas de la protection normalement associée à la relation de travail.

Les changements organisationnels ne peut pas se réaliser sans l'apport des individus ; dont la communication, la transparence de l'information, les relations entre la direction les employés et les fournisseurs de services. En effet, ce sont eux qui vont enrichir, améliorer, donner sens aux choses faire en sorte que les changements apportés des résultats.

I. L'organisation du travail et le taylorisme :

1-L'organisation du travail dans ses dimensions et ses tensions :

Avant de se pencher sur la réorganisation, il est nécessaire de définir l'organisation du travail, de caractériser les tensions contradictoires qu'ils habitent et de préciser ce qu'est le taylorisme, point de départ et étalon de mesures des actuelles transformations.

D'une manière générale, l'organisation de travail se définit comme le double mouvement de division de travail et de sa réunification grâce à des mécanismes de coordinations appropriés. Ainsi, **Mintzberg (1994)** considère l'organisation de travail comme étant « la somme totale des moyens employés pour diviser le travail entre des tâches distinctes et pour ensuite assurer la coordination nécessaire entre ces tâches »¹. Quant à Littler (1982), il considère que l'organisation de travail se décompose en trois dimensions :

- La division de travail et la technologie.
- La structure du contrôle.
- La relation d'emploi.

Ces trois dimensions se limitent aux aspects formels de l'organisation, soit le travail prescrit ou la manière dont le travail doit être fait. Pour prendre en compte son aspect réel, la manière dont le travail est réellement accompli, il est nécessaire d'introduire une troisième dimension : l'implication au travail (Lapointe, 1992 et 1993).

Tableau N°1 : les trois dimensions de l'organisation de travail :

Travail prescrit	1) Division de travail : répartition des tâches en poste de travail (élargissement, variété, enrichissement). 2) Coordination et contrôle (participation).
Travail réel	3) implication au travail.

¹ H. Mintzberg, **Structure et dynamique des organisations**, éd. d'organisation, Paris, 1982, p.26

La division de travail consiste premièrement en la décomposition du travail à faire en divers éléments premiers, appelés tâches, et deuxièmement en la répartition de ces tâches en divers postes de travail. Ces derniers peuvent être plus moins étroits ou plus ou moins larges, selon la durée du cycle des tâches différentes ou de la tâche à accomplir qui peut varier de quelques secondes. C'est l'aspect variété du travail qui renvoie à l'élargissement du travail et à sa division horizontale. La division du travail s'évalue également par rapport à l'enrichissement qui consiste en l'addition à un poste de travail de tâches de niveau supérieur. Un poste de travail peut regrouper des tâches plus ou moins complexes. Peu importent les formes retenus par la division du travail, des mécanismes de coordinations et de contrôle sont nécessaires. Mais, en règle générale plus la division du travail est prononcée, plus ces mécanismes prennent de l'ampleur. Ils peuvent varier entre, d'une part, des procédures définissant le travail dans ses moindres détails et imposées aux opérateurs étroitement surveillés par des contremaîtres, et d'autre part, des principes généraux laissant une grande autonomie aux opérateurs dans la conception et la planification de leur travail. Les deux premières dimensions de l'organisation du travail se rapportent au travail prescrit, c'est-à-dire au travail que les employés doivent faire. En réalité, le travail n'est jamais exactement fait de la manière qu'il devrait l'être.

Le concept d'implication au travail se propose de prendre en compte la subjectivité et la volonté qui caractérisent le travail réel et qui laissent aux salariés une certaine autonomie. Il est mesurable à l'aide des indicateurs suivants : les soins apportés et l'attention portée au travail, la rapidité d'intervention en cas de cas d'imprévu. L'implication au travail varie selon les circonstances, les travailleurs peuvent exécuter leur travail, en faisant tout juste assez pour que la production fonctionne sans avoir trop de problèmes ou ils peuvent en faire le maximum ; donner le meilleur d'eux-mêmes pour sortir la production la plus élevée et la qualité la meilleure. Autrement dit, ils peuvent se traîner les pieds, ce que **Taylor** appelait « la flânerie systématique », ou ils peuvent se défoncer au travail.

L'organisation de travail pose un grand nombre de problèmes et fait face à de véritables dilemmes, elle prend forme concrètement dans la résolution de ces problèmes. Dans les parties suivantes, le taylorisme et la réorganisation seront étudiés comme des formes plus ou moins différentes d'organisation du travail.¹

A. Le taylorisme et sa double crise : le taylorisme repose sur les principes suivants :

¹Rodrigue BLOUIN & all. **La réorganisation du travail, efficacité et implication**, Ed presses de l'université Laval, Canada, 1995, p16.

- Division du travail entre la conception et l'exécution : la conception du travail est concentrée entre les mains des ingénieurs et de la direction, alors que les ouvriers sont confinés à des travaux d'exécution, les ouvriers ne sont pas payés pour penser, le savoir et les connaissances sont regroupées entre les mains de la direction.
- Parcellisation du travail : le travail est décomposé en une multitude de composants élémentaires et autant de tâches spécifiques.
- Description minutieuse du travail : chaque tâche est précisément définie ; la mesure des temps et mouvement et le chronométrage sont des outils importants de gestion, les postes de travail sont très fortement formalisés et standardisés.
- Surveillance étroite et contrôle du travail par la direction.
- Implication minimale au travail.
- Formation limitée à l'exécution d'une tâche spécifique et sélection des travailleurs en fonction de l'exécution de ces tâches spécifiques.

Dans le cadre du taylorisme, les dilemmes inhérents à l'organisation du travail sont résolus au profit de l'efficacité et du contrôle de la direction sur le travail ouvrier et au détriment de la qualité de la vie au travail et de l'autonomie ouvrière, du moins au point de vue formel. En conséquence, les conditions de travail sont plutôt difficiles, alors que le travail est déqualifié, inintéressant, monotone et routinier. L'implication au travail est minimale et le sentiment d'aliénation est profond, cette situation est acceptée ou plutôt tolérée, par les ouvriers en échange d'un salaire permettant une amélioration réelle du niveau de vie et l'accès à la société de consommation.¹

II. La réorganisation

Au terme d'analyse sur la réorganisation, il est possible de dégager certaines énoncées. L'organisation du travail est certes un phénomène complexe et difficile à changer. Mais son analyse démontre qu'il y a une large place aux choix des acteurs sociaux. En ce sens, le changement est possible et plusieurs orientations sont également. Au cœur de l'organisation du travail se trouvent deux tensions majeures entre des objectifs et des moyens opposés : entre l'efficacité et la qualité de vie au travail, d'une part, et entre le contrôle managérial et l'autonomie ouvrière, d'autre part. Selon les priorités accordées à l'un ou l'autre de ces objectifs et moyens fondamentaux, l'organisation du travail revêt différentes formes. Dans le cadre de la mondialisation des marchés, la réorganisation en cours de recherche l'implication

¹Rodrigue BLOUIN & all. Op.cit. p39.

maximale de tous les salariés pour l'obtention d'une efficacité et d'une qualité sans cesse s'accumule.

Sur cette prémisse de base, des choix doivent se faire sur les moyens les plus efficaces pour atteindre l'implication maximale des salariés, la qualité de vie au travail, les formes de contrôles et d'autonomie, la redistribution des pouvoirs, le partage des gains de productivité, et également les modalités de participation des salariés et de leur syndicat. Coincement ces divers choix, deux modèles opposés se dégagent : l'un faisant de l'efficacité et du contrôle une priorité et l'autre misant sur l'autonomie et la qualité de vie au travail. Entre ces deux modèles opposés, différents modèles intermédiaires sont possibles.

Quel que soit le choix du modèle, un nouveau compromis semble s'imposer, indiquant par là l'importance prise par les relations du travail dans l'actuelle réorganisation du travail et également la « profondeur » des changements en cours. Une transformation des relations du travail préalable à la réorganisation ressort d'ailleurs nettement des six cas présentés dans la vidéo du congrès. L'analyse de la réorganisation a mis en évidence la diversité des modèles choisis. Elle fait également apparaître un certain nombre de facteurs déterminants à la réussite et à la durabilité de la réorganisation et représentant autant de traits distinctifs des milieux de travail. Il est difficile de conclure sur l'importance relative de ces facteurs. Mais certains d'entre eux revêtent une importance décisive. C'est le cas notamment de l'amélioration du contenu du travail et de ses conditions ainsi que de l'efficacité et de la qualité.¹ Les facteurs reliés à la participation, tant des salariés et de leur syndicat que de la direction et des cadres, de même que ceux qui touchent la transformation des relations du travail jouent également un rôle considérable pour assurer la pérennité de la réorganisation. Considérés ensemble, ces facteurs ayant choisi le modèle de réorganisation se voulant un compromis entre les modèles suédois et japonais. Ils signifiaient en outre une certaine rupture d'avec le taylorisme et une avancée dans la démocratisation du travail.²

Bien que la réorganisation soit porteuse d'un renouvellement du travail, des entreprises et du syndicalisme, force est de constater enfin qu'elle est encore un phénomène limité et fragile. Son extension, sa consolidation et son approfondissement devraient bien sûr des changements encore plus importants dans chaque milieu de travail, mais ils exigeraient en outre des interventions qui dépassaient les cadres restreints du milieu de travail.

¹Laflamme Roch. **La vie dans les organisations : des indicateurs de succès**, Ed P.U Québec, 1994, p69.

²Rodrigue BLOUIN & all. Op.cit. p 25

III. Le changement organisationnel :

1-Définition de changement organisationnel :

Collerette définit le changement organisationnel comme toute modification relativement durable dans un sous-système de l'organisation, pourvu que cette modification soit observable par ses membres ou les gens qui sont en relation avec ce sous-système

En s'inspirant du modèle de Lewin, il postule que pour comprendre la problématique du changement organisationnel, il faut examiner l'expérience des acteurs qui vivent le changement. Pour cela, il faut comprendre comment ceux-ci s'adaptent à la réalité quotidienne, réalité qui comporte naturellement des pressions pour le changement. Pour **Collerette**, une expérience de changement se déroule selon un processus de déconstruction-reconstruction du sens opérant en quatre grandes phases.

Elles s'alimentent dans une suite de boucles de rétroaction : elles ne doivent pas être vues dans une perspective chronologique, linéaire ou mécaniste mais dans une perspective dialectique, comme différents types d'activités mentales pouvant opérer concurremment :¹

-L'éveil: en présence d'une pression visant un changement, l'éveil est cette activité mentale qui consiste à, ne serait-ce qu'à des fins stratégiques, sur l'utilité de prêter attention à cette pression. La décision, même à un niveau préconscient, d'accepter ou de refuser de remettre en cause sa représentation du réel.

- La désintégration : elle consiste à déterminer quels sont les aspects jugés non-adaptés dans le système de représentation et dans les pratiques qui en découlent, pour les écarter ou en réduire la valeur relative. C'est à travers cette opération de remise en cause que la personne décide si elle plonge dans l'effort de reconstruction ou non. La désintégration ne conduit pas nécessairement au changement. Le système peut commencer une désintégration, puis décider de reconstruire rapidement son univers dans la forme qui prévalait auparavant. Cette période est souvent accompagnée de doutes et d'anxiété car, s'il décide de bouger, le système devra accepter de se départir de ses points de repères familiers pour en adopter d'autres, encore mal connus et avec lesquels il risque d'être malhabile pendant un certain temps. C'est la période

¹Pierre Collerette, Gilles Delisle, Richard Perron. *Le changement organisationnel. Théorie et pratique*, éd Presses de l'Université du Québec Québec, , 1997. P 19-40.

où il y a le plus de questions-réponses. On ressent un mélange d'espoir et de méfiance, d'enthousiasme et d'exaspération.¹

- **La reconstruction** : suite à la désintégration de certains éléments de son univers de pertinence, le système se met à la recherche de significations nouvelles dans sa façon de percevoir le réel qui l'aideront à réagir de façon satisfaisante aux situations qui se présentent. Il reconstruit ce qu'il perçoit du monde et sa façon d'entrer en relation avec lui. Tout le regard est alors tourné vers les éléments de son environnement susceptible d'apporter des solutions de rechange. La reconstruction s'opère en même temps au niveau des interactions entre les membres du système, c'est alors une sorte de renégociation des significations partagées qui se met en œuvre entre les membres du système social. Cette phase est souvent difficile (sentiments de fatigue, de confusion inhabituelle, d'incompétence).²

-**L'intégration** : lorsque les nouvelles significations et les comportements qui en découlent se stabilisent, la phase d'intégration s'enclenche graduellement. Il s'agit de l'équilibre, de l'harmonie entre la nouveauté et les autres conceptions et pratiques toujours en vigueur dans le système. Il s'agit donc des ajustements que le système social doit effectuer pour que la nouveauté puisse s'insérer et qu'un équilibre satisfaisant soit atteint. Les nouvelles pratiques paraissent plus naturelles et s'harmonisent avec les autres dimensions du quotidien et des habitudes.

Le changement organisationnel est d'autant plus important que l'organisation soit grande. La taille de l'organisation peut être mesurée par le nombre d'employés, la capacité physique ou le volume des actifs ou des extraits. La taille organisationnelle influence la nature et la gestion du changement organisationnel tel que la complexité organisationnelle, le stade de développement, la culture organisationnelle et la capacité de l'organisation à modifier leur environnement :

La complexité organisationnelle : Pour répondre aux besoins de coopération et de communication, les organisations créent de nouvelles unités ainsi que de nouvelles structures, pratiques et procédures; donc elles assurent une transformation par un changement au niveau de son organisation. Cependant, le nombre élevé d'unités reflète une complexité au niveau de l'organisation. Donc, d'une part on a une organisation qui devient complexe et d'autre part on

¹Abdessamed bengouffa. **La problématique du changement: entre concepts et réalités**, <https://www.memoireonline.com>, consulter le 3/05/2021 à 20h45

²Pierre Collerette, Gilles Delisle, Richard Perron, op.cit. p41 .

constate un changement devenant complexe qui doit d'adapter à cet état de complexité organisationnelle. On peut donc conclure que « plus l'organisation sera complexe, plus il sera difficile d'implanter un changement organisationnel profond qui atteindra un grand nombre de sous - unités et sous-système fortement différenciés ».

Le stade de développement : Visant une évolution et en tenant compte du nouvel environnement, les organisations modifient leurs structures. Pour cela, elle doit adopter la stratégie de changement convenable à chaque type de structure. Ainsi, fait-il que pour une structure diversifiée et vu le nombre élevé d'unités et par la complexité organisationnelle; les leaders et suite à la nécessité de la coordination et de la communication privilégient une stratégie de changement diversifiée.

La culture organisationnelle : Plus la taille de l'organisation se développe et plus sa culture devient plus forte. En effet, la culture étant un ensemble de normes, de valeurs, de symboles, de croyances..., et lorsque l'organisation fait appel à d'autres unités, ces unités vont faire appel à d'autres normes, d'autres façons de faire, d'autres modes de fonctionnement donc le changement partiel entraîne un changement au niveau de la culture.

2-La capacité des organisations à modifier leur environnement : Pour mieux gérer les transformations de l'environnement et afin d'assurer leur pérennité, les organisations adaptent des actions proactives. Ces actions sont d'autant plus performantes que les ressources sont disponibles et ces ressources sont autant disponibles que la taille de l'organisation est importante.¹

3-Les types du changement organisationnels

3-1-Le changement évolutif : Il s'agit ici de progresser par étapes et habituellement dans un environnement stable de l'organisation. Les modifications sont faites graduellement, pour atteindre un but précis. Le changement évolutif peut également intervenir dans une organisation où l'atmosphère est complexe, bien que les risques soient plus élevés. Ce type de changement suit donc le cours des activités habituelles, sans aucun bouleversement direct.

3-2-Le changement radical : Contrairement au changement évolutif, celui-ci est plutôt brutal et global. Il s'impose pour faire face à une situation problématique présente ou à venir. Il implique donc une ou plusieurs restructurations rapides, pour mieux préparer l'organisation

¹Salema Zone, **Valeurs managériales, styles de direction et changement organisationnel**, <https://www.memoireonline.com>, 2003, consulter le 3/05/2021 à 20h45.

ou la redresser. Une nouvelle organisation est mise en place en peu de temps et les membres et les compétences sont modifiés. Dans le changement organisationnels et évolution des compétences, on indique que ce type de changement est recommandé lorsque l'environnement est instable, puisqu'il bouleverse les activités et le système complet de l'organisation.¹

4-le processus de changement

Crozier & Friedberg (1977/2014) : selon eux, les individus ne résistent au changement que s'ils ne peuvent pas y préserver ou y trouver leur intérêt. « Les membres d'une organisation ne sont pas attachés de façon passive et bornée à leur routines. Ils sont tout à fait prêts à changer très rapidement s'ils sont capables de trouver leur intérêt dans les jeux qu'on leur propose. Les habitudes ont pour eux beaucoup moins d'importance qu'on le croit. En revanche ils ont une appréciation très raisonnable et presque instinctive des risques que peut représenter pour eux le changement. »

Pour qu'il y ait changement, il faut que tout un système d'action se transforme. Le processus de changement doit être appréhendé sous son aspect complexe et systémique, c'est-à-dire dépendant du système d'action qui l'élabore et auquel il s'applique : « Quand nous disons que le changement doit être considéré comme un problème sociologique, nous voulons dire que ce sont les hommes qui changent, que non seulement ils ne changent pas passivement, mais qu'ils changent dans leur collectivité : non pas individuellement mais dans leurs relations les uns avec les autres et dans leur organisation sociale ».

Selon eux, le changement c'est aussi la découverte et l'acquisition de nouvelles capacités. Il ne s'agit pas de décider une nouvelle structure, une nouvelle technique, une nouvelle méthode, mais de lancer un processus de changement qui implique actions et réactions, négociations et coopérations. Il s'agit d'une opération qui met en jeu non pas la volonté d'un seul mais la capacité de groupes différents engagés dans un système complexe à coopérer autrement dans la même action. Le changement réussi ne peut donc être la conséquence du remplacement d'un ancien modèle par un modèle nouveau qui aurait été conçu à l'avance par des sages quelconques : il est le résultat d'un processus collectif à travers lequel sont mobilisées voire créées, les ressources et capacités des participants dont la mise en œuvre

¹Lotfi Ben Abdallah et Zeineb Ben Ammar-Mamlouk. **Le changement organisationnel et évolution des compétences**, «la revue des sciences et gestion», 2007, p133 à 146, consulté le 12/04/2021 à 12h43.

libre permettra au système de s'orienter ou de se réorienter «comme un ensemble humain et non comme une machine ». ¹

¹Crozier, M., &Friedberg, E., L'acteur et le système, Éditions du Seuil, Paris.1977, p54.

5-Les principaux facteurs qui peuvent causer le changement :

Cinq facteurs, pousse l'entreprise à se réorganiser : la technologie, la stratégie, la culture, le pouvoir et la configuration :

5-1- La technologie : l'évolution des technologies permettant des améliorations qui rendent obsolète les produits et les méthodes précédentes ces innovations, petite ou grand, forcent les entreprises à changer ce qui implique une évolution des méthodes et pratique d'emploi, ainsi les objectifs en termes de gains de productivité qui accompagnent l'introduction d'une technologie nouvelle nécessitent une reconfiguration des postes du travail, de nouvelles règles et procédure adaptée aux nouvelles exigences.

5-2- La stratégie : la stratégie fixe l'activité de l'entreprise, ses objectifs et les moyens engagés, elle oriente tous les efforts et occupe une place déterminante dans les relations qui s'établissent entre ce qui est extérieurs à l'entreprise et l'entreprise elle-même. La stratégie joue donc un rôle essentiel dans le changement puisque c'est elle qui va, dans la plus part des cas, l'initier et provoquer. « La réorganisation de l'entreprise s'impose lorsqu'il s'agit d'adapter ses structures a des stratégies fondamentalement différentes de celle suivies au paravent, de se doter de structure flexibles en vue de stratégie pressenties et si ces deniers supposent de forte interaction avec d'autre structures (fusion, acquisition) »¹

5-3- La culture : la culture est un ensemble de valeurs durables et partagées par tous les membres de l'entreprise. La culture fait référence :

- A l'attachement aux valeurs sociales de l'organisation : sentiments d'appartenance, solidarité, de convivialité, relation avec les représentants du personnel... etc.
- A l'attachement aux valeurs professionnel : respect du client, du produit, polyvalence ou spécialisation du personnel, respect des procédures et des consignes, prise en compte du temps, des coûts, de la qualité...etc.
- Mode de fonctionnement et de création, le mode de management dominant...etc.

5-4- La configuration : une réorganisation s'impose lorsqu'il y a une inadéquation entre le but assigné à la configuration générale de l'entreprise et le résultat effectif de son fonctionnement ou bien si l'environnement nécessite un certain type de configuration pour être idéalement approché.²

5-5- Le pouvoir il désigne la capacité d'un acteur de se rendre capable de faire agir un autre

¹KHERK HOUR Sonia. **l'impact d'un changement organisationnel sur une entreprise algérienne**, Mémoire en, sociologie du travail et des ressources humaine, université de bejaia, 2012/2013, consulté le 30/04/2021 à 23h43.

²PAILLE Pascal. **Changement organisationnel et mobilisation des ressources humaines**, Paris, éd l'harmattan, 2003, pp105,107.

acteur suivant une orientation souhaitée. Il n'est pas automatiquement lié aux ressources de contrainte que peut donner une position hiérarchique supérieure. Généralement, les principales ressources de pouvoir sont les compétences, la maîtrise des communications ainsi que la connaissance précise des règles, souvent complexes de fonctionnement.¹

IV Les rapports au travail :

- 1. Définition des relations de travail :** Les relations de travail sont une notion juridique largement utilisée dans des pays du monde entier pour désigner la relation entre une personne appelée «salarié» (souvent aussi «travailleur») et un «employeur» pour lequel le «salarié» exécute un travail dans des conditions définies, contre rémunération, c'est cette relation qui crée des droits et obligations réciproques entre le salarié et l'employeur. Depuis toujours, et aujourd'hui encore, c'est principalement par ce côté que les travailleurs accèdent aux droits et prestations associés à l'emploi en vertu de la législation du travail et de la sécurité sociale.² Les relations de travail sont également des liens établis dans le cadre de travail. Dans les sociétés modernes en général, les relations de travail sont réglées au moyen d'un contrat de travail, qui contemple les droits ainsi que les obligations des deux parties (l'employeur et le salarié). Par exemple, le contrat de travail prévoit une clause selon laquelle le travailleur a le droit de percevoir des indemnités au cas où il est licencié sans juste cause. D'autre part, il y a lieu de mentionner que les relations de travail peuvent comporter des négociations individuelles ou collectives. Les négociations individuelles sont celles qui ont lieu entre un travailleur isolé et son employeur (ou son représentant direct). Par contre, les négociations collectives sont celles qui ont lieu entre un syndicat (qui représente donc les travailleurs) et une entreprise ou une organisation d'employeurs.³
- 2. L'importance des relations de travail :** Les relations de travail représentent un domaine du savoir qui se pratique à la fois au niveau de l'entreprise et de la société, du côté patronal et du côté syndical. Nous passons une grande partie de notre vie au travail, se sentir bien au travail est une chose primordiale. Si vous n'appréciez pas l'ambiance et que vous avez du mal à communiquer avec vos collègues, vous risquez vite de vous rendre au travail à reculons et à terme que cette situation impacte fortement votre santé, aussi bien physique et pour travailler

¹PLANE Jean Michel .**Théorie des organisations**, Paris, éd Dunod, 2003, p85.

²Bernatchez Jean C. **La convention collective : savoir la négocier, l'interpréter, l'appliquer**, éd PUQ, Québec, 2003, p 501.

³Anne-Marie Tremblay, **l'effet du confinement sur les relations de travail**, <https://www.revuegestion.ca/l-effet-du-confinement-sur-les-relations-au-travail>, 22 décembre 2020, consulté le 24/04/2021 à 12h30.

dans de bonnes conditions, il est effet très important d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues de travail.

Les relations en entreprises sont une des composantes essentielles de sa réussite sur le long terme. Pour apprendre à communiquer avec ses collègues, il est nécessaire de développer son relationnel et de se former aux relations professionnelles afin d'en comprendre les nuances et s'en servir au quotidien.

Toute société ne peut se monter performante dans son secteur d'activité que si ses collaborateurs comprennent qu'ils se sont rien l'un sans l'autre. Les intérêts personnels personnel de carrière doivent impérativement se mettre au service du collectif et c'est dans cette optique qu'il faut sans cesse développer son relationnel : être à l'écoute, apprendre à communiquer avec ses collègues, se positionner en leader pour un manager et indiquer clairement des objectifs et les enjeux sous-jacents, tels sont les buts qu'il faut poursuivre. Dans ce subtil rapport humain, le rôle de manager est essentiel puisqu'il implique de devoir à la fois se trouver en position de responsable mais aussi apprendre à déléguer, à faire confiance et à motiver.

Travailler ses relations en entreprise s'applique donc à quiconque souhaite améliorer sa communication professionnelle. Pas seulement pour le simple fait de mieux s'exprimer mais surtout pour mieux se faire entendre et comprendre. Apprendre à communiquer avec ses collègues n'implique pas nécessairement d'avoir à élever la voix mais plutôt de bien mesurer ses propos de choisir le bon moment pour les dire. ¹

3. Les caractéristiques d'une bonne relation au travail :

Que ce soit dans les relations personnelles ou professionnelles, les atomes crochus se lient plus ou moins entre deux personnes. Si certaines relations sont fluides et naturelles, d'autres demandent quelques efforts pour être satisfaisantes sinon agréables. Dans le monde du travail, il est important de garder une bonne entente avec son entourage pour espérer conserver un minimum de motivation et se dessiner une carrière.

Parmi les éléments qui caractérisent une relation - professionnelle ou personnelle - pérenne et satisfaisante, se trouvent les traits suivants :

-la confiance : c'est le ciment de toute relation digne de ce nom. En faisant confiance à vos collaborateurs et en leur inspirant réciproquement confiance, vous instaurez un climat propice au dialogue où chacun se sentira libre d'exprimer ses idées, proposer des solutions innovantes,

¹Organisation mondiale de la santé, « **considération relatives à la santé publique et aux mesures sociales sur le lieu de travail** » <https://www.who.int/fr/news-room/q-a-detail/q-a-tips-for-health-and-safety-at-the-workplace-in-the-context-of-covid-19>, 2020, consulté le 22/04/2021 à 12h54.

etc. Cela vous permet également de donner et recueillir un feedback de manière constructive, évoluer dans votre posture de manager et transmettre vos messages de manière efficace.

-le respect : considérer l'autre, ses différences, ses compétences est un élément tout aussi important que la confiance dans une relation, quelle qu'elle soit. En tant que manager, un respect mutuel entre vous et vos collaborateurs est source d'intelligence collective, d'efficacité et d'innovation.

- la réciprocité : les relations à sens unique ont peu de chances de perdurer dans le temps. Que ce soit avec votre supérieur hiérarchique, un collaborateur, un collègue ou même un client ou un fournisseur, lorsque la relation va toujours dans le sens de l'un des deux protagonistes, à terme les choses finissent par s'envenimer. Pour qu'une relation perdure sereinement, il est essentiel que chacune des deux parties sache par moment faire des concessions. Exit toute forme de chantage ou autre menace de négociation.

-l'ouverture d'esprit : accueillir pleinement la différence, quelle qu'elle soit, est un gage de richesse en matière de relation. Etre ouvert à l'autre dans toute sa singularité apporte au manager de belles possibilités d'innovation au sein de son équipe, des solutions disruptives, etc.

- la loyauté : un élément qui participe au fondement de la confiance. Si vous êtes loyal envers votre équipe, vos collaborateurs vous le rendront. La loyauté est un levier formidable pour la cohésion de groupe et l'intelligence collective.

-l'intelligence émotionnelle : être à l'écoute, faire preuve d'empathie envers vos collaborateurs instaurera un climat serein et de confiance, base d'une relation professionnelle saine et pérenne.

- l'aisance relationnelle : adapter votre communication à vos interlocuteurs, vous intéresser à leurs besoins, leurs idées, etc. fluidifient les échanges et facilite le dialogue.¹

4. Les relations de travail durant la covid-19 :

Le confinement provoqué par la covid-19 est source de stress et d'angoisse pour les individus. Les relations au travail s'en voient complètement bouleversées.

Si en temps normal, il est possible de garder un œil sur ses troupes pour s'assurer de leur bien-être, ce n'est plus le cas en mode télétravail. D'où l'importance d'entrer en contact

¹Raphaëlle GRANGER, **Construire de bonnes relations professionnelles**, [https://www.manager-go.com/efficacite-professionnelle .com](https://www.manager-go.com/efficacite-professionnelle.com), 2021. Consulter le 4/05/2021 à 02h32.

régulièrement avec ses employés. « En période de crise, les gestionnaires doivent proposer une présence attentive, en ayant des communications fréquentes, en se montrant rassurants et en maintenant le lien », précise Ghislaine Labelle. Elle conseille d'ailleurs de prendre des nouvelles de chaque personne, individuellement ». Il faut également être attentif aux comportements des gens, en réunion virtuelle ou pendant ces conversations. En effet, si certains signes de détresse sont difficiles à déceler - comme l'abus d'alcool-, d'autres sont plus faciles à détecter. Par exemple, un employé qui broie du noir ou qui se montre très colérique. « Il faut prendre le temps d'écouter, de valider ses sentiments et de voir ce qu'on peut faire pour l'aider ». Au besoin, ils peuvent aussi diriger leur employé vers des ressources disponibles ; comme le programme d'aide aux employés ou des groupes de soutien externes. Certaines organisations se tournent plutôt vers des coaches ou des psychologues organisationnels, pour traverser la crise.¹

C'est également l'occasion de discuter des besoins de chacun et de revoir leurs objectifs en fonction de leur réalité, soutient Ghislaine Labelle. Car si les parents sont très touchés par le confinement, la situation peut restreindre l'efficacité de tous. « Dans un contexte de grand stress, tout le monde a de la difficulté à se concentrer. Cela peut aussi entraver la prise de décision et affecter la mémoire », décrit-elle. Il faut donc passer à un mode de gestion qui mise sur l'empathie plutôt que sur la productivité. Pour aider les employés à tenir le coup, la mise en place des cellules de crise, la favoriser de travail en équipe ou le jumeler des personnes les plus anxieuses avec d'autres qui sont plus rassurantes. La crise actuelle peut avoir un effet de rapprochement et créer un élan d'entraide entre les collègues, mais cela dépend beaucoup de la capacité du gestionnaire à prendre en main la situation et à rassembler tout le monde autour d'un objectif collectif. Le fait de comprendre la réalité de l'autre peut également aider à diminuer les conflits. Par contre, il faut faire montre de transparence et être équitable envers tout le monde. De même, la priorisation des communications orales, plutôt qu'écrites, surtout pour aborder des questions délicates. Une façon d'éviter les erreurs d'interprétation.

5. Comment communiquer avec les collaborateurs et les clients dans cette période de crise et de confinement :

Largement mobiliser par les cellules de crises et la gestion voire l'anticipation des impacts de l'épidémie, ils ou elles cessé de relayer auprès des collaborateurs et de leurs clients/usages et autres parties prenants les informations dont ils ou elles disposent. Précieux relais des mesures gouvernementales, des recommandations des autorités de santé mais également bien sûr des

¹Anne-Marie Tremblay, op.cit. , consulté le 24/04/2021 à 19h54.

consignes et de décisions de leur direction, les communicants internes se sont montrés particulièrement réactifs et impliqués, collectant, vérifiant et rediffusant les éléments dont ils ou elles disposaient, animant les « changes entre directions et services, assurant les permanences de soirées et de week-end et faisant preuve d'une solidarité remarquable, comme tant d'autres opérationnels des fonctions support ou de terrain. Mais voici qu'après avoir anticipé, appliqué et accompagné toutes les mesures et décisions gouvernementales consécutives au passage au stade de gestion de la pandémie (fermetures d'établissements et d'usines, recours au télétravail et au chômage partiel, application des mesures de confinement...), elles doivent maintenant continuer de communiquer à distance avec des collaborateurs, partenaires et clients confinés pour une période indéterminée.

La pandémie du coronavirus a pris le contrôle du cycle de l'actualité internationale, devant la priorité des responsables de la santé de tout ordre. Cette situation sans précédent soulève d'importantes questions pour les entreprises mondiales et locales, les systèmes de santé et les gouvernements, qui se penchent tous sur ses répercussions potentielles sur leur population et leurs activités.

5.1 Communiquer avec les collaborateurs :

Pour communiquer avec leurs collaborateurs, les organisations doivent :

- Publier régulièrement des informations dans un endroit bien visible. Il peut s'agir d'un support physique ou virtuel – e-mail, intranet de l'entreprise, page Facebook.
- Décrire comment ont été prises les décisions concernant les déplacements, le télétravail, etc.
- Communiquer au moins autant que d'habitude.
- Essayer de fournir des informations au moment opportun au lieu d'attendre d'avoir toutes les réponses.

Conclusion

Le changement devient, à nos jours, la règle et la stabilité l'exception. Le changement fait partie de la vie des organisations, soit pour conserver l'équilibre, soit pour se reproduire soit pour se transformer.

Les relations de travail représentent une composante incontournable du développement et du fonctionnement des entreprises et de la société dans son ensemble. L'erreur de parcours des acteurs sociaux consisterait à ignorer les caractéristiques de leur système d'insertion. Il s'impose d'accompagner et de soutenir en lieu et place d'imposer ; d'aider au lieu de

structurer. Dans une certaine mesure, les relations sont un facteur de contrainte pour l'organisation. Toutefois, au niveau de la société, il est un distributeur de richesse.

Chapitre IV : présentation de l'entreprise

I- Présentation de l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB)

1.1 Historique

Bejaïa a toujours attiré les navires qui y trouvaient dans la baie un refuge sûr. Les Phéniciens longeant la côte nord-africaine installèrent un comptoir commercial à proximité du port actuel, les Romains leur succédèrent avec Salade, ville romaine construite en 26-27 apr. J.-C., qui servit de port d'embarquement vers Rome pour le blé provenant des hauts-plateaux. Au départ des Romains, l'activité portuaire périclita, elle ne reprit vigueur qu'au début du premier millénaire après J-C, avec les Hammadides, dont la civilisation florissante permit l'ouverture de la région sur le monde européen : plusieurs traités de paix et de commerce furent signés, ce qui permit notamment des échanges entre le prince Hammadide et le pape Grégoire VII. Les relations commerciales se développèrent avec les ports tels que Marseille, Gênes ou Majorque. Durant l'occupation turque, l'activité du port se limita uniquement au mouillage de la flotte corsaire peu nombreuse, car tout affluait vers Alger, et à quelques échanges commerciaux avec particulièrement le port de Marseille : exportation de poterie, d'huiles et de blé.¹

Le port de Bejaïa, jusqu'à l'arrivée des Français, était un chenal fermé par la porte Sarrasine (encore bien conservée aujourd'hui). Le site était constitué de l'avant-port actuel. Les Français s'installèrent en 1833. Ils réalisèrent les premiers ouvrages en 1834. Les ouvrages de protection furent commencés en 1870, puis suivirent en 1879 ceux d'accostage. Le port marchand fut achevé en 1911. En 1922, on traça physiquement les configurations de l'avant-port et de l'arrière-port. C'est entre 1958 et 1960 que furent construites les installations nécessaires à la réception des pétroliers dans l'avant-port. Les premiers travaux : 670 km de conduite de pétrole de Hassi Messaoud jusqu'au port de Bejaïa ont débuté en août 1958, et cette conduite a été achevée le 25 août 1959, pour ensuite, le premier décembre 1959, charger le premier pétrolier en direction de la France.

En 2014, un port sec a été construit dans la ville de Tixter, à l'est de la wilaya de Bordj Bou Arreridj permettant de transférer directement le fret vers les haut-plateaux, Cette zone extra-portuaire affectée au port de Bejaïa permettra de le désengorger. La zone aura une superficie de 20 Hectares et sera reliée par chemin de fer au Port de Bejaïa, via Bordj Bou Arreridj. Le port sec a une capacité de 500 000 conteneurs par an et de 20 millions de tonnes de fret non-conteneurisables.

¹ - document interne de l'entreprise

Situation géographique

Position : Latitude N 36°45'24", longitude E 005°05'50" ; le port de Bejaia est délimité par : –
Au nord par la route nationale N°9.

- Au sud par les jetées de fermeture et du large sur une largeur de 2750 m.
- A l'est par la jetée Est.
- A l'ouest par la zone industrielle de Bejaia.

Connue pour être l'une des meilleures de la côte algérienne, la rade de Bejaia offre d'excellentes potentialités en matière de protection et des fonds propices à un bon mouillage, avec des profondeurs allant de 10 m à plus de 20 m. Abrisée de tous les vents sauf du nord-est à l'est, la rade est limitée par une ligne imaginaire s'étendant du Cap Carbon au Cap Aokas. Pour les pétroliers la zone de mouillage est située à l'est du Chemin d'accès.

1.2 Statut de l'entreprise : L'entreprise portuaire de Bejaia est régie par la disposition des décrets n°82.285 de l'aout 1982 publié au journal officiel n°33 du 17 aout 1982. Depuis février 1989 elle a été érigée en entreprise publique économique - société par action - dans le cadre de la loi sur l'autonomie des entreprises. Son capital social a été fixé à 60.000.000.00DA. Elle a pour missions essentielles la gestion, l'exploitation et le développement du domaine et ce en vue de promouvoir les échanges extérieurs du pays dans les meilleures conditions économiques.¹

1.3 Bassins du port : le Port de Bejaia est constitué de trois bassins

Les bassins	Superficie	Profondeur
Bassins de l'avant- port	75 hectares	10-13,5 m
Bassins du vieux port	26 hectares	6-8 m
Bassins de l'arrière-port	55 hectares	10-12,5 m

¹ - document interne de l'entreprise

1.4 Activités de l'entreprise

L'entreprise portuaire couvre un vaste domaine d'activités qui concerne l'accomplissement d'une mission qui consiste à traiter dans les meilleures conditions de délai, de cout et de sécurité l'ensemble des passages, des navires et des marchandises. Elle exerce à cet effet, en plus de sa vocation naturelle d'autorité portuaire, les activités suivantes :

1. La gestion, l'exploitation et le développement des infrastructures et superstructures.
2. La manutention et l'acconage des marchandises en transit par le port de Bejaia.
3. Le pilotage, le remorquage et le lamanage des navires dans les limites du port de Bejaia.
4. La sécurité portuaire dans les limites du domaine portuaire.
5. Transit des passagers et leurs véhicules par la gare maritime.
6. La mise à disposition des infractions nécessaires aux activités relatives aux hydrocarbures.

1.5 Description des services :

1.5.1L'acheminement des navires de la rade vers le quai : dans certains cas exceptionnels, d'arrivée massive en rade, les navires restent en attente dans la zone de mouillage (rade) jusqu'à obtention de l'autorisation de rejoindre un poste à quai. Cette dernière est délivrée après une conférence de placement qui se tient quotidiennement au niveau de la Direction Capitainerie. L'acheminement des navires se fait par des opérations d'aide à la navigation identifiée par le remorquage, le pilotage et le lamanage.¹

1.5.2Le remorquage : Il consiste à tirer ou à pousser le navire, pour effectuer les manœuvres d'accostage, de décalage ou d'appareillage du navire. Il consiste également à effectuer les opérations de con voyage et d'aide dans l'exécution d'autres manœuvres.

¹ -document interne de l'entreprise

1Le pilotage : Il est assuré de jour comme de nuit par la Direction Capitainerie et est obligatoire à l'entrée et à la sortie du navire. Il consiste à assister le commandant dans la conduite de son navire à l'intérieur du port.

1. Le lamanage : Il consiste à amarrer ou désamarrer le navire de son poste d'accostage.

2. Les opérations de manutention et d'aconage pour les marchandises : elles consistent en :

- Les opérations d'embarquement et de débarquement des marchandises.
- La réception des marchandises. Le transfert vers les aires d'entreposage, hangars et terre-pleins, ports secs. La préservation ou la garde des marchandises sur terre-pleins ou hangar et hors port. Pointage des marchandises. La livraison aux clients.
- La manutention et l'aconage sont assurés, par un personnel formé dans le domaine. Il est exercé de jour comme de nuit, réparti sur deux vacations de 6h à 19h avec un troisième shift optionnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour des cas exceptionnels, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7 h du matin.
- D'autres prestations sont également fournies aux navires et aux clients telles que :
 - Enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
 - Pesage des marchandises (ponts bascules).
 - Location de remorqueurs ou vedettes (pour avitaillement des navires, transport de l'assistance médicale, assistance et sauvetage en haute mer).¹

¹ -document interne de l'entreprise

2. Présentation de l'organigramme de l'EPB :

Un projet de réorganisation de l'entreprise a été présenté au Conseil d'administration en date du 17 février 2020, qui s'est soldé par une validation. Des ajustements ont été apportés à l'organisation actuelle par la fusion, la suppression ainsi que la création de certaines directions.

Vu la mise en place de cette nouvelle organisation, des décisions de mobilité ont été établies au profit du personnel concerné ; d'où la nécessité d'actualiser les fiches emplois avant de procéder à leur diffusion.

2.1. Direction Générale :

- Le transfert du Département Affaires Juridiques à la Direction Générale ;
- Le rehaussement du Département Audit interne et Contrôle de Gestion en « Direction du Système de Contrôle Interne »

2.2. Direction Générale Adjointe Fonctionnelle :

- La dissolution de la Direction du Management Intégré et le transfert du Département Management Intégré à la « Direction des Ressources Humaines » ;
- Le changement de dénomination de la Direction des Systèmes d'information en « Direction Digitalisation et Numérique »

2.3. Direction des Ressources Humaines :

La Direction des Ressources Humaines, rattachée à la Direction Générale Adjointe Fonctionnelle, comporte trois (03) départements ; à savoir :

1. Département Ressources Humaines et Développement,
2. Département Administration du Personnel et Moyens,
3. Département Qualité de Vie au Travail.

2.4. Direction Digitalisation et Numérique :

La Direction des Systèmes d'information est, désormais, dénommée Direction Digitalisation et Numérique, rattachée à la Direction Générale Adjointe Fonctionnelle.

La Direction comportera trois (03) départements :

1. Département Numérique.

2. Département Génie Logiciel.
3. Département Infrastructures et Systèmes.¹

2.5. Direction des Finances et Comptabilité :

La Direction des Finances et comptabilité comprend deux (02) départements :

1. Département Finances.
2. Département Comptabilité générale.

2.6. Direction du Système de Contrôle Interne :

La Direction du Système de Contrôle Interne comprend trois (03) services :

1. Service Audit Interne.
2. Service Management des Risques.
3. Service Contrôle de Gestion.

2.7. Direction Achats :

La Direction Achats comprend trois (03) départements :

3. Département Passations de Commandes.
4. Département Passation de Marchés.
5. Département Approvisionnements.

Et la cellule Planification et Performance.

2.8. Direction Générale Adjointe Opérationnelle :

1. La création du « Service Gestion du Patrimoine », rattaché à la Direction Générale Adjointe Opérationnelle.
2. Le rattachement du Bureau de Sûreté Portuaire B.S.P au DGAO.
3. La création de la « Direction Exploitation » par la fusion des directions de la Manutention et Acconage, les Zones Logistiques Extra portuaires, le Département Exploitation des Engins de la Direction Logistique.
4. La fusion des Directions : Remorquage et Capitainerie en «Direction Capitainerie».
5. La fusion de la Direction du Domaine et Développement et la Direction de la Gare Maritime en « Direction Domaine et Développement ».

¹ Document interne de l'entreprise.

6. La centralisation des achats /approvisionnements et maintenances des différentes structures en une seule «Direction Achats et Maintenances» : un groupe de travail a été mis en place ayant pour missions la proposition d'une organisation opérationnelle.

2.9. Direction Exploitation :

La direction est composée de cinq (05) départements :

1. Département Manutention et Acconage.
2. Département Affectation de Moyens.
3. Département Statistiques et Commercial.
4. Département Logistique d'IGHIL OUBEROUAK.
5. Département Logistique de TIXTER.

2.10. Direction Domaine et Développement :

Cette Direction comporte quatre (04) départements et un (01) service ; à savoir :

1. Département Domaine.
2. Département Entretien et Assainissement.
3. Département Projets.
4. Département Gestion du Transit des Passagers.
5. Service Commercial.

2.11 Direction Maintenance :

Cette Direction comporte deux (02) départements, à savoir :

1. Département Maintenance Engins.
2. Département Maintenance Navale.¹

1.8. Les tâches prescrites des manutentionnaires :**1.8.1. Chef de quai :**

- Etudie le cargo-plan des navires et assiste à l'ouverture des cales navires avec le chef pointeur.

¹ -document interne de l'entreprise

- Vérifie la conformité des moyens de manutention et fait signer par le bord l'imprimé y afférent.
- Veille à la conformité des équipements et outillages de manutention.
- Assure la coordination entre le bord, chef de bateau et le chef pointeur en charge de navire pour le bon déroulement des opérations.
- Présente au bord les documents : indice de satisfaction des clients, utilisation des moyens de bord et ceux relatifs à l'escale du navire.
- Veille sur un entreposage rationnel et à la prévention de la marchandise.
- Veille à la prévention des personnes, lieux, équipements, et environnement de travail.

1.8.2. Contremaitre (chef de bateau)

- Prend conscience des moyens affectés à son navire.
- Vérifie l'état des équipements et l'outillage avant le début des opérations.
- Prend en charge les instruments de chef de quai et du commandant de bord.
- Transmet les bulletins des attentes au chef de section suivi de traitement des navires.
- Informe la hiérarchie de toute anomalie constatée dans le temps.

1.8.3. Chef d'équipe

- Cordonne et dirige l'ensemble des opérations de manutention effectuées par les dockers.
- Veille à la sécurité des hommes, des marchandises et des moyens utilisés.

- Veille à l'application des consignes de sécurité.
- Signale toute anomalie constatée au chef de bateau. ¹

¹-document interne de l'entreprise

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Introduction

Dans ce chapitre on va présenter les données recueillies de notre recherche et en suite on va les analyser et les traiter, au final on va discuter sur les résultats et réponses rassemblées lors de l'enquête sur terrain, en les répartissant selon les éléments clés des hypothèses de recherche de ce travail pour procéder à leur vérification

1. Le déroulement de l'enquête :

Dans notre étude qualitative à l'entreprise portuaire de Bejaia, on a agréé donc pour un entretien individuel en profondeur en raison de la nature et la difficulté de notre thème, ce qui nous a été très enrichissant. Ce dernier c'est fait face à face, avec un interviewé qui répond à nos questions avec mon binôme. L'enquête s'est déroulée dans le bureau d'embouche, la durée se situe entre 30 à 45 minutes pour chacun. Le retard d'effectuer nos entretiens dû au ramadan nous a poussé à questionner trois à quatre ouvriers chaque jour de 09h du matin à 16h du soir sans mentionner l'heure de repos, pendant la fin de mai et début juin, sans oublier que la fin du stage était le 14 mai et grâce à nos connaissances on a continué jusqu'au début juin pour faire ces entretiens. Concernant la langue utilisée on avait un problème de ce côté parce que c'était au choix de nos enquêtés, la plupart du temps c'était le kabyle pour les non diplômés et ils nous l'ont prévenu dès de leur retour, et bien sûr des fois le français pour ce qui la demande.

Cette technique nous a facilité à apporter beaucoup d'information intime, détaillée et net qu'on l'ignore déjà, tous les enquêtés ont répondu à toutes les questions d'une façon professionnelle et aisée, et même la plupart des réponses étaient pareilles.

Pour l'analyse des résultats de notre étude, nous les avons répartis sur deux axes :

- **Le 1^{er} axe** : les informations personnelles et professionnelles.
- **Le 2^{ème} axe** : le risque covid-19 sur les rapports socioprofessionnels au travail.
- **Le 3^{ème} axe** : le risque covid-19 sur l'aménagement au travail.

2. Les informations personnelles et professionnelles :

Tableau N°3 : les informations personnelles et professionnelles :

Enquêtés	Nom/prénom	Age	Situation familiale	Poste occupé	Ancienneté
Enquêté N°1	Nacer	59 ans	Marier	Chef d'équipe	36 ans
Enquêté N°2	Hocine	41 ans	Marier	OM	11 ans
Enquêté N°3	Hamza	36 ans	Marier	Docker	11 ans
Enquêté N°4	Abed lkrim	57 ans	Marier	Chef de bateau	28 ans
Enquêté N°5	Toufik	42 ans	Marier	OM	19 ans
Enquêté N°6	Messipssa	33 ans	Célibataire	OM	12 ans
Enquêté N°7	Redha	46 ans	Célibataire	Docker	11 ans
Enquêté N°8	Boualem	40 ans	Marier	Chef d'équipe	17 ans
Enquêté N°9	Rafik	50 ans	Célibataire	Chef de quai	12 ans
Enquêté N°10	Mebrouk	45 ans	Marier	Chef de quai	29 ans
Enquêté N°11	Farouk	60 ans	Marier	Chef de bateau	32 ans
Enquêté N°12	Abed arazak	53 ans	Marier	Chef de quai	38 ans
Enquêté N°13	Toufik	44 ans	Marier	Docker	11 ans
Enquêté N°14	Salim	36 ans	Marier	Responsable	12 ans
Enquêté N°15	Nordine	26 ans	Célibataire	Assistant	3 ans

Source : l'enquête

D'après le tableau, on détecte comme on la déjà mentionné nos enquêtés sont tous du genre masculin (homme), qui sont presque tous de même âge (entre 30ans et 60ans), d'une longue ancienneté dans la même fonction pour chacun. Sur ces entrefaites on a pris 13 des travailleurs de terrain (les manutentionnaires) dont (02) des chefs d'équipes, (03) des OM, (02) des chefs de bateaux, (03) des dockers, (03) des chefs de quais et en dernier temps on a questionné le responsable du département manutention et acconage et son assistant.

3. Le risque covid-19 et les rapports socioprofessionnelles au travail chez les manutentionnaires :

3.1. Le risque covid-19 sur les relations avec les supérieures et les collègues

hiérarchique : Les relations de travail sont des liens établis dans le cadre du travail. En général, elles désignent les relations entre la prestation de travail (les salariés) et le capital (les responsables) et les clients au sein du processus productif ou entre collègues et amis au travail. Les relations de travail peuvent comporter des négociations individuelles ou collectives, les négociations individuelles sont celles qui ont lieu entre un salarié et son responsable hiérarchique. Par contre, les négociations collectives sont celles qui ont lieu entre un syndicat (qui représente donc les salariés) et une entreprise ou une organisation d'employeurs, où elles sont exposées à des turbulences physiques et morales. Durant la pandémie covid-19 ces relations ont été perturbées et sensiblement affectées, en particulier dans la première période, en matière physique et morale.

Les manutentionnaires ont été questionnés en premier lieu sur les relations avec leurs supérieurs et leurs collègues hiérarchiques, leurs avis ont été approximativement les mêmes comme il a déclaré ce chef d'équipe de Bejaia ville « *les premiers jours du virus y'avait une pression sur tout le monde dans le port mais beaucoup plus sur nos responsables qui gèrent le travail interne et externe du bureau, ce qui a créé des engueulades sur nous et des disputes, et des fois on se mit pas d'accord parce que ces supérieurs cherche que leurs intérêt, alors que normalement vont nous soutenir parce que c'est nous qui sommes exposé au risque de contamination puis se sont les travailleurs de terrain qui ont contact avec les clients et les navires et les prend en charge. Heureusement je ne suis pas comme eux avec mon équipe autant que je suis aussi leur chef, mais y'avait un encouragement et un certain confort entre nous et surtout chacun aide l'autre comme une famille pour dépasser cette crise sanitaire* » [Nacer, 59ans, N°1].

Un autre rajoute dans la même vision qui est un chef de bateau de sidi wali « *j'affirme que nos relations avec les responsables c'été pas bien passé durant cette maladie du coronavirus, je dis que y'avait un stress et anxieux de leurs coté pas le nôtre à cause de la charge au travail mais malgré ça, moi et mon équipe on a été compréhensive. Ensuite concernant avec mes camarades n'a rien changé raison de plus on s'aide l'un et l'autre plus qu'avant malgré*

la distance entre nous on doit se communiquer, puisque la période du virus qu'on a vécu n'était pas facile, ça demande des efforts physiques et intellectuelles de notre part pour aboutir le travail, et c'est ce qu'on a réussi finalement grâce à notre unité. Aussi personnellement mon contact avec les clients n'avait pas changé ils viennent ils récupèrent leurs marchandises pas plus, seulement y'en a ceux qui respecte pas les mesures de prévention » [Abed Ikrim, 57ans, N°04].

Dans le même avis un OM de l'ancienne ville répond « moi je suis une personne qui croit à cette épidémie dès le premier jour de son apparition j'ai demandé un congé maladie de 06 mois du 02 février 2019 jusqu'au 6 juillet 2019, parce que je souffre d'une maladie chronique ce qui m'a fait peur de contaminé et de contaminer ma famille, qui veut dire je n'ai été pas présent les premiers jours du confinement, mais après mon retour y'avait pas grand changement au niveau de travail seulement une tension et perturbation dans les relations entre les travailleurs et les supérieurs, soit disant ils étaient bien avec nous mais dans le but de travailler des heures de plus sans réclamation ce qu'on appelle les malhonnête. Et à propos mes rapports avec collègues on s'entend très bien à l'intérieur du boulot et en dehors » [Toufik, 42ans, N°05].

Par contre d'autres on réclamer le contraire comme le dit ce docker de Bejaia ville « comme tout le monde et comme toutes les entreprises, on a vécu un chambardement au milieu de travail les premiers jours seulement ce que est tout à fait logique. Nos relations avec les patrons été super, ils étaient présent quand on avait besoin d'aide pendant cette maladie, je ne peux pas nier leurs soutiens de chaque jour. Relativement avec les collègues y'avait de problème parce que on ne peut pas travailler seul puisque le danger est présent alors chacun aide l'autre pour finir le travail tôt et rentrer à la maison afin d'éviter la contamination du virus, qui est une bonne chose » [Hamza, 36ans, N°03].

Du même avis proche il avoue ce chef d'équipe de sidi Ahmed « la pandémie nous a déstabilisé du petit poste au directeur, mais la chose est sure heureusement on avait une administration correcte et parfaite, on avait une bonne relation avec les patrons ils cherchaient le bien-être de tous les ouvriers et protéger du risque d'infection covid-19 et assurer la sécurité. A propos avec mes camarades de travail, on passe seulement des consignes concernant la réalisation des tâches pour fuir la propagation de cette maladie, sinon y'avait pas d'autre relations d'amitié comme y'avait pas de disputes» [Rafik, 50ans, N°09].

En effet chacun de ces enquêtés ont leurs taches, leurs statut professionnel, dans ce cas en a constaté d'après nos entretiens dans l'entreprise portuaire de Bejaia que de temps en temps il y'avait des petites tensions entre eux selon quelques un, et l'absence du respect pour les travailleurs de la part des supérieurs, mais ils essayent toujours les résoudre immédiatement à l'aide des traits d'union solides avec les collègues afin de garantir le boulot et la santé ,dans le cadre de relations qui étaient négatives et positives pour d'autres.

Dans la même situation on se réfère à la théorie de d'Elton Mayo, selon ça gestion les employés sont beaucoup plus motivés par des facteurs relationnels comme l'attention et la camaraderie que par des récompenses monétaires ou des facteurs environnementaux. Il a compris qu'il existe des normes propres aux groupes, normes qui sont relatives au niveau de production et aux relations avec les supérieurs. En a conclu qu'il faut comprendre l'organisation comme étant un « système social » : les sentiments des travailleurs, leurs motivations ne peuvent se comprendre qu'à partir de l'ensemble des relations qu'ils entretiennent avec les divers groupes, et notamment les techniciens et les chefs.¹

3.2. L'impact du coronavirus sur le travail en équipe et sur la réception des clients et des marchandises :

Le travail en équipe est un travail effectué par un groupe dans un climat d'entraide et de coopération spontanée, c'est un mode psychosociologique de travail. Si un équipage est la plupart du temps contraint de travailler en équipe, il est difficile de travailler en grand groupe durant cette pandémie qu'elle exige la distance. Le personnel de la réception devrait être suffisamment informé et régulièrement tenu au courant des nouvelles informations sur la COVID-19, pour être en mesure d'informer les clients sur les mesures préventives, les protocoles mis en place ou sur d'autres services dont les clients peuvent avoir besoin.

Donc on commençant par le travail en équipe on a constaté que les dockers sont les plus touché, pour l'embarquement de marchandise c'été du côté chef de quai. Comme ce docker d'ighilouzoug l'a annoncé « *en tant que je suis un docker je travaille sur le terrain avec mon groupe, le virus nous a éloigné en respectant la distance mais de l'autre côté nous a réuni au même temps dans le but de liquidé le travail, ce qu'est bien même si une personne termine sa tâche il reste pour aider les autres de diverses catégories pour finaliser tôt et chacun rentre à*

¹René DAVAL« **le mouvement des relations humaines** », Eu universalis.fr ,faculté des lettres de Reims, p1 consulter le 16/06/2021 à 13h44.

la maison puisque on parle du confinement et de transmission du virus, de ce côté le travail en équipe c'est amélioré quoi que ce soit les difficultés. En outre je m'occupe de la décharge des marchandises et c'est là qu'on rencontre des obstacles, déjà les capitaines du navire sont très stricts et nous on n'applique pas vraiment les mesures sanitaires et cela les perturbe » [Redha, 45ans, N°07].

On reste dans le même jugement, un autre docker de Bejaïa ville révèle « le travail d'équipe n'a jamais été aussi soudé comme il est durant le confinement, on s'est rapproché et il nous a créé un esprit de persévérance, au point chacun de nous essaye de finir son travail pour collaborer et partager l'aide incessamment avec les autres. Par la suite le service de le service de la décharge été un peu difficile parce que ça nous a pris le temps plus qu'avant avec ce nouveau protocole donc le stress nous a pas quitter pendant des mois, enfin y avait aucun cas de contamination grâce à toutes l'équipage qui ont donné de leurs mieux » [Toufik, 44ans, N°13].

Ensuite on termine avec ce chef de quai de tala hamza, il déclare « l'année 2019 a été la plus complexe de toutes les années précédente à cause de la désorganisation des conditions sanitaires et socioprofessionnelles à l'EPB dû au coronavirus, cela a provoqué un mal aise au travail avec les clients tant que je suis chef de quai le seul responsable de leurs accueil, la 1^{er} semaine de cette maladie tout le monde qui a fui de travailler le shift de nuit seulement mon équipe et moi qui ont travaillé malgré le risque parce que y'en a certaine marchandises qu'on peut pas l'ignoré et qu'on doit se présenter au près des clients, ces derniers nous ont fait une pression si les navires arrivent pas à l'heure à cause du changement de système et ils répètent à chaque fois de désinfecter leurs marchandises alors qu'ils savent qu'on a une équipe qui désinfecte les bateaux. Plus de ca mon équipe on avait une certaine complicité et coopération pour surmonter la charge parce que on le savait tous le port de Bejaia été le seul qui a travailler durant le confinement, qui veut dire on a réceptionné des clients de 48 wilaya » [Mebrouk, 44ans, N°10].

D'après les réponses qu'on a reçues, on a trouvé que la cohésion d'un groupe au travail fait baisser l'absentéisme, et rend la participation au travail du groupe plus actif, elle augmente aussi la satisfaction. Pour la plupart le travail en équipe est estimable et avantageux dans le but de maintenir le service, et facilite la production et l'accomplissement des taches malgré la complication de recevoir les clients dû au tardivement des bateaux. L'efficacité collective d'une équipe n'est pas seulement affaire de cohésion et d'organisation. Elle s'appuie sur des

principes, des règles, une dynamique qui doivent être maîtrisés pour conduire à la réussite de l'équipe sur le terrain.

D'après Roger MUCCHIELLI, aux critères de l'être en groupe « l'appartenance à une équipe donne un relief particulier et y ajoute le désir de collaborer au travail d'équipe en s'efforçant de promouvoir le succès de l'équipe ». ¹

3.3. Un récapitulatif d'expérience relationnelle des manutentionnaires dans l'environnement durant la crise sanitaire :

Pour finalisé le 1^{er} axe on a continué nos entretiens avec les deux derniers pour obtenir plus d'informations, un chef de bateau de Tala warial a détaillé « *Durant la crise du coronavirus, l'entreprise n'a pas su comment réagir. Les collaborateurs se sont retrouvés désorientés, et rapidement la crise qui était à l'origine sanitaire s'est transformée en crise économique et sociale, les collaborateurs qui avaient peur pour leur santé ont commencé à avoir peur pour leur travail à cause de leurs relations avec les responsables qui fond une pression physique et morale au même temps. Heureusement avec les collègues y'avait pas de conflits ce qui qui a réduit cette pression et la transformé en enthousiasme* » [Farouk, 60ans, N°11].

Dans le même contexte, un chef de quai déclare « *La Covid-19 a fait apparaitre différentes réactions de la part des dirigeants de cette entreprise, le début de la maladie ils étaient sous contrainte ce qui les a conduit a poussé a bouts les ouvriers en matière morale, ensuite après la baisse de cette charge ils ont repris les bonnes attitudes avec nous. Et concernant les clients ca été pas mal parce que on n'avait pas parce que on n'avait pas de contacte en dehors des consignes de travail certes des fois ils nous compressaient* » [Abd razak, 53ans, N°12].

Le grand confinement a favorisé l'expérimentation accélérée de nouvelles pratiques organisationnelles. Les impacts de la crise sanitaire ont été très forts, dès le mois de mars 2019 en termes d'engagement collectif et individuel, d'adaptation, de santé, d'adoption très rapide de nouveaux modes de travail. Si cette crise sanitaire nous apprend une chose, c'est bien qu'être aidé, soigné et accompagné, existe encore.

¹ Jean Michel Motta. « **pour une approche du travail en équipe** », Cadre de santé.com, 09/2003 , Consulter le 17/06/2021 à 17h37.

4. Le risque Covid-19 sur l'aménagement organisationnel au travail.

4.1. Les difficultés de la réalisation des tâches causées par la pandémie :

La tâche est une action motivée par un objectif ou un besoin, professionnel ou personnel, cette action donne lieu à un résultat identifiable. Pour accomplir les projets ou les missions professionnelles, il faut réaliser une succession de tâches et ce, quel que soit le statut hiérarchique chef d'entreprise, manager ou employé, la réalisation des tâches fait partie de la vie quotidienne au travail mais aussi à la maison pour atteindre des objectifs fixes et être plus productif. Ce qui est difficile à planifier ces activités pendant la pandémie de Covid-19, l'objectif est de protéger la trésorerie et les employés mais c'est aussi l'occasion d'envisager des innovations et des façons de travailler inédites. C'est pourquoi on a interrogé tous les salariés de l'EPB ceux de terrain au cours de la réception des navires, et ceux de l'administration qui ont mis en pratique le télétravail comme l'assistant du chef de département manutention et acconage de Bejaia ville, précise-t-il « c'est vraiment mon travail au début de ce virus a été déstabiliser, j'ai pas hésiter dès le 1^{er} jour du confinement j'ai arrêté le travail dans l'entreprise pour me protéger et protéger ma famille , trois 03 mois de travail à distance sans me déplacer nulle part. Je fessais le service de facturation en utilisant l'ordinateur de que l'entreprise ma fournit dès la première semaine, sans oublier tous les outils et les logiciels qui permettent d'effectuer le travail à la maison. Je n'avais pas contacts direct avec l'entreprise mais seulement par téléphone ou par email et aussi par un chauffeur qui me livre de bande de commande, je les ramasse toute au bout de trois jours il revient les récupérés devant ma maison, avec la disponibilité des moyens nécessaires le télétravail été aimable avec le temps. » [Nordine, 26ans, N°15].

Le chef de département manutention et acconage de son tour réclame « la pression que j'ai vécu durant le confinement de la part de mes travailleurs de terrain plus qu'une pression de la charge de travail même, c'était un serrement du côté physique et psychologique. J'ai reçu pleine des demandes de congé maladie toute à la fois de la part des manutentionnaires, ce qui m'a bouleversé le plus parce que je n'avais pas le choix juste les accepter et c'est ce que j'ai appliqué, je les suis sortie congés payés, et le reste ils ont continué leurs activités le plus normal mais avec une rémunération ce qui résulte une charge de travail et les heures supplémentaires. Sans oublier j'étais responsable de changement d'organisations des navires,

la création d'une nouvelle brigade, l'assurance des mesures de protection et désinfection des lieux regroupée, et faire des autorisations. Mon travail été dans l'entreprise et à la maison à la fois » [Salim, 36ans, N°14].

Restons dans la même idée un OM a exprimé « *personnellement j'étais parmi ceux qui ont demandé congé directement au début du confinement, jusqu'au la direction règle le nouveau système, les heures et surtout les autorisations et le transport, après cela je suis revenu mais sans problème, certes ça été compliqué les débuts seulement à cause de la désorganisation de recevoir les navires qui viennent de l'Espagne et l'Allemagne, parce que avant qu'ils rentrent au quai ils restent à la rade 5min, la journée, de fois ils rentrent directe comme les navires prioritaires gazier et pétrolier. Les autres ils restent jusqu'à 14 jours après avoir contrôlé par le médecin et faire des bilans et c'est le responsable de ces marchandises qui prend en charge ces analyses, donc y'avait un grand décalèrent, retards et cela nous ennuies » [Messipssa, 33ans, N°06].*

En rajoutant un autre qui est chef d'équipe qui a trouver des obstacles de la réalisation de sa tâche, il affirme « *ce qui ma soucis de cette période c'éte les bateaux des étrangers qui arrivent de la chine et philippine, j'étais sous désordre à cause de ces navires qui ne rentrent pas direct au quai et on attend 14-10 jours après le contrôle du médecin générale au même temps on se communique avec le pilote par téléphone seulement, après quand ils rentrent le bateau sera désinfecter par 07 personnes et les produits seront désinfecté puis on décharge directement sans avoir contacts direct avec ceux dans les navires, cela nous a pris beaucoup de temps » [Boualem, 40ans, N°08].*

Un chef de quai aussi qui nous a raconté les empêchements qu'il a rencontré au cours du confinement, il dit « *j'avais deux fonctions durant cette période le guider des navires et le distributeur des bavettes pour mes travailleurs que le directeurs me donne chaque matin, le plus inquiétant c'éte les bateaux qui se garent a la rade pendent des jours pour que le médecin les analyses, et contrôle les bilans qu'ils ramènent avec eux de leurs pays, et moi je les contacts par téléphone pour les guidés et avoir de leurs nouvelles si tout va bien, je forme 10 personne pour désinfecter les bateaux avec des roulettes quand ils rentrent au quai. Sans négliger que ces navires portent 05 marchandises à la fois pour 05 clients qui veut dire une pression totale» [Rafik, 50ans, N°09].*

Le confinement imposé pour lutter contre l'épidémie de coronavirus a forcé l'entreprise de prendre des décisions nécessaire, pour certaines il a été impossible de continuer leur

activité, d'autres y ont été obligées même si cela signifiait mettre leur vie en danger, Fortement mobilisés pour maintenir le service, leurs conditions de travail ont souvent été bousculées. Quelle que soit la situation dans laquelle ils se sont trouvés - télétravail, activité sur site, autorisation spéciale d'absence, arrêt maladie, ils en ont éprouvé les effets psychosociaux.

4.2. Le changement des systèmes d'horaires et de rotation au travail durant la pandémie du Covid-19 :

Le temps de travail qualifie et mesure la durée pendant laquelle une personne travaille à titre professionnel, un temps de travail trop élevé causé par la charge au travail qui conduit à des problèmes de santé liés à la fatigue, au stress et même social qui peut amener à une rotation au travail ce qui est le cas durant la période du coronavirus. Dans cette partie on s'est renseigné auprès des manutentionnaires de l'EPB si ils ont un décalage des heures et changement de postes les réponses qu'on a reçues sont les mêmes presque,

Un OM de Toudja dévoile « *je suis revenu le 13 octobre 2019, avant j'ai pris congé maladie après mon retour ils m'ont changé de poste directement avant j'étais docker, j'ai trouvé l'état de l'entreprise déstabiliser et tout a changé la plupart ont sorti congé, du coup j'ai pris la place d'un oms et jusqu'à présent j'occupe le même poste. Pour les heures n'ont pas changé les mêmes shifts juste y'en a qui travaille des heures supplémentaires, mais pour moi ce n'est pas le cas* » [Hocine, 41ans, N°02].

Il rajoute ce docker de Bejaia ville « *la rotation au travail est toujours celle d'avant on est chargé d'un seul poste, sauf ceux qui veulent aider les autres tant qu'on est dans le manque d'ouvrier un oms peut aider son collègue dans la fonction de docker. Concernant les heures je travaille jusqu'à 03 jours à l'affilé sans une pause à cause de la pression dû au travail mais avec une rémunération* » [Hamza, 36ans, N°03].

Le même accord d'un OM qui dénonce « *j'ai travaillé double nuit tous les premiers temps à cause de cette crise que la plupart ont pris congé maladie, plus les heures imprévu le matin, et on rajoute les samedis on travaille, c'était difficile à s'adapter à ce nouveau régime d'horaires. Sinon autre chose rien n'est chambarder* » [Toufik, 42 ans, N°05].

On conclut ces discours qui ont les mêmes réponses que l'entreprise portuaire de Bejaia été le seul port en Algérie qui a travailler pendant le confinement donc c'est pour rien de modifier

la méthode d'horaires ni rotation des postes. Seulement pour certains ont eu des heures de plus à travailler puisque la moitié des manutentionnaires étaient absents.

4.3. La motivation et la performance des salariés durant la Covid-19 :

Le bon développement d'une entreprise repose essentiellement sur le travail de ses salariés. Or, pour que des salariés fournissent un travail de qualité, leur employeur doit parvenir à les motiver et à les stimuler, sans pour autant les surmener. Un salarié motivé augmente ses performances au travail. Il est donc important que vos salariés soient impliqués à 100% avec des objectifs clairs et atteignables, une reconnaissance de leur travail, une transparence dans la communication et des conditions de travail appropriées. Dans notre étude on a découvert le contraire d'après ce dossier qui a confirmé que *« au début de la maladie tout le monde se fuit de travail, personnellement j'étais découragé mais l'entreprise nous a motivé en nous donnant une prime de 01 million pendant tout le confinement pour ceux qui travaillent durant. J'ai reçu alors seulement une seule prime le reste pas encore, ils nous ont donné des fausses promesses mais j'ai continué à travailler avec enthousiasme »* [Redha, 46ans, N°07].

Sur la même vision un autre OM nous a expliqué *« je suis déçu de nos responsables, le temps ou la majorité ont échappé moi et mes collègues on a risqué nos vies parce qu'ils nous ont promis que nous allons recevoir une récompense tout le confinement, et j'ai reçu seulement deux mois au final c'était juste pour nous motiver à ne pas arrêter le travail, je précise tant que je n'ai pas reçu ma prime complète je ne fais pas un bon travail avec mon cœur »* [Messipssa, 33ans, N°06].

Un chef d'équipe aussi qui est d'accord, il dit *« je ne suis pas performant ni satisfait j'ai donné tout à cette entreprise pendant ces moments durs mais elle m'a rien donné, ils nous ont déclaré qu'une prime sera versée pour ceux qui travaillent les mois du confinement, mais hélas j'ai reçu une prime seulement et 10 mois pas encore équivalant 10 millions, j'ai pris le risque pour rien, ce sont des trompeurs »* [Boualem, 40ans, N°08].

D'après ces réponses que tout le monde ont répondu avec frustré, la motivation n'existe pas pour les salariés de l'EPB durant la pandémie Covid-19, ils ont subi une certaine tromperie de la part des supérieurs, pour eux une rémunération est un facteur essentiel de motivation. Un bon salarié n'est pas uniquement un salarié qui met ses compétences au service de son

employeur, c'est aussi un salarié qui s'implique et se sent impliqué dans la vie de son entreprise.

La théorie de Frédéric W. Taylor qui est la plus proche, s'interroge sur la motivation des travailleurs : « Pourquoi n'ont-ils pas envie de produire toujours plus ? Les méthodes de travail empiriques provoquent le gaspillage de l'énergie des ouvriers Taylor innova dans une conception unidimensionnelle de l'homme et renonça à l'idée de motiver par la contrainte. En échange de son travail et de sa force physique, l'ouvrier reçoit un salaire proportionnel au rendement. Le salaire à cette époque est un moteur déterminant »¹

4.4. Le vécu de la période du risque Covid-19 dans l'environnement de travail :

La dernière question du 2^{ème} axe, qu'on a posé pour acquérir plus d'informations dans le cadre de travail, les réponses ont été nombreuses et différentes comme l'annonce ce docker « *en générale durant le confinement l'entreprise a assuré le transport pour ceux non véhiculé pendant 02mois, après ils l'ont annulé ce qui a dû pour les personnes qui habitent loin sans véhicule de resté sans travailler pour la nuit généralement. Sinon on avait tous les autorisations de circulé sans difficulté* » [Toufik, 44ans, N°13].

Une autre information de la part d'un OM « *je clarifié pour les mesures de sécurité la 1^{er} semaine ils nous ont favorisé le gel à main, les bavettes, Léau javellisé ils été sévère avec nous, la cafétéria et le foyer fermer et l'interdiction du regroupement, mais avec le temps ça diminue ils ont tous lâché, pour les bavettes c'est nous qui les achètent chaque jour pendant les 10 mois suivants alors que c'été leurs responsabilité, aussi on se regroupé comme avant durant la pause dans les endroits publiques*» [Messipssa, 33ans, N°06].

Ce chef de quai a ajouter son point de vue, il explique « *J'ai croisé des obstacles les 2 premières semaines a causes des autorisations qui ont tardé ce qui est dû à la police d'arrêté plusieurs travailleurs parmi eux moi sachant que je ne suis véhiculé, ce qui m'a sauvé été ma tenue et mon badge qui sont le symbole de travail. Pour les mesures y'avait pas une bonne prévention c'été juste des lois et des affiches* » [Abd razak, 53ans, N°12].

Un autre OM donne son opinion « *L'assurance du transport seulement le 1^{er} mois du confinement, le reste des mois y' en a pas donc ils nous ont rajouté 300da a nos salaires pour soit disant prendre un clandestin alors que personnellement je ne suis pas véhiculé donc je prends un taxi a 450da tout le reste du confinement ce qui m'a donné l'envie de ne pas*

¹Chantal Rivaleau, « **les théories de la motivation** », 2003 Par. Consulter le 18/06/2021 à 21h27.

continuer le travail tant que je reçois ma paye de côté et je la dépense facilement pour les taxi » [Toufik, 42ans, N°05].

Et au final un chef de quai relève « *on a fait une grève de 21 jours les derniers mois du confinement pour les primes qu'on n'a pas reçu mais à chaque fois ils nous disent ce mois, le mois prochain et jusqu'à aujourd'hui les mêmes paroles et promesses* » [Mebrouk, 45ans, N°10].

La pandémie de COVID-19 a été lourde de conséquences sur le dynamisme des entreprises, c'est pourquoi que le port de Bejaia n'a pas assuré ni les besoins financiers de ces travailleurs durant le confinement ni les moyens pour les motivé. Cette situation peut avoir des répercussions sur la santé mentale et physique.

5. La vérification des hypothèses :

Après, la phase de recueil, d'analyse et d'interprétation des données, on arrive à l'étape de la vérification des hypothèses émises au début de notre étude.

1^{ère} hypothèse : le risque covid-19 a un effet sur les rapports socioprofessionnels au travail :

D'après la grande majorité des réponses de nos enquêtés, les rapports socioprofessionnels des manutentionnaires au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia est favorable. Dans lequel, les travailleurs et leurs représentants échangent leurs points de vue et conjuguent leurs efforts pour dépasser cette crise sanitaire, malgré certains conflits et les malentendus entre eux le début de confinement seulement. Donc, cela n'a pas dévolu la motivation des travailleurs dans la réalisation de leurs tâches.

À partir des résultats obtenus sur le terrain, on peut dire que notre hypothèse «le risque covid-19 a un effet sur les rapports socioprofessionnels au travail » **est infirmée**.

2^{ème} hypothèse : le risque covid-19 a un effet sur l'aménagement et l'organisation au travail :

A travers l'analyse des différentes données de l'enquête, on a eu une image réelle sur l'organisation de travail assuré par les manutentionnaires et la direction, on a pu voir que la pandémie a influencé négativement sur l'aménagement et l'environnement de travail, où elle a bouleversé et déstabilisé chacun des systèmes de rotation, d'horaire et l'accomplissement des activités pour toutes les catégories.

De ce fait **on confirme notre hypothèse** «le risque covid-19 a un effet sur l'aménagement et l'organisation au travail »

Conclusion générale

On conclut cette étude, nous avons essayé de dévoiler les effets du risque de la pandémie Covid-19 sur l'organisation de travail chez les manutentionnaires de l'EPB, où on explique le protocole adoptés par cette entreprise pour assurer le bien être des travailleurs, et comment elle à géré le risque d'infection.

En effet, la pandémie de Covid-19 a provoqué des changements importants du point de vue de l'organisation du travail dans l'epb, notre analyse a prouvé tout d'abord que son impact sur la santé ne se limite pas à l'état physique des personnes touchées par la maladie, la santé mentale est elle aussi menacée par la pandémie, et concerne tout les travailleurs. Dans l'entreprise, les risques psychosociaux sont particulièrement élevés. Facteur aggravant dans ce domaine, le sentiment d'insécurité se répand dans les équipes, entre la peur de tomber malade, les incertitudes sur la durée de la crise et la crainte du licenciement économique, les nerfs des collaborateurs sont mises à rude épreuve. Mais en réalité, de l'autre coté la pandémie a offert aux dirigeants une occasion privilégiée d'expérimenter de nouvelles techniques de gestion et d'organisation.

Selon les résultats de l'enquête, la prévenance, l'entraide et la solidarité, qui sont des produits de la coopération, ainsi la confiance et la reconnaissance jouent un rôle fondamental pour la continuité du travail, aident a dépassé la tension due aux reconfigurations et adaptations constantes et lutter contre le risque d'infection.

D'après les réponses obtenues de la part des manutentionnaires La rémunération est un moyen de motiver les salariés et à les inciter à recommander leur entreprise. Ces dernières doivent soigner la qualité de vie au travail, la reconnaissance et les parcours professionnels. Malgré les directeurs du port n'ont pas assuré la grande moitié des besoins de leurs salaires, mais cela n'empêche pas a ces derniers de réussir d'accomplir leurs taches.

On termine notre mémoire, il est essentiel de débriefer cette crise de façon posée et bienveillante afin de tirer le bénéfice maximum des leçons apprises. Sans surprise, la communication sous toutes ses formes a joué un rôle essentiel. À l'inverse, absente voire malveillante, elle a pu contribuer à la mauvaise expérience de situations, à l'isolement au travail avec des conséquences graves pour le bon fonctionnement

LA LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

Ouvrages

- 1 -Alain BLANCHET, Anne GOTMAN. « L'enquête et ses méthodes ». 2^{ème} éd, Ed Armod Colin, paris, 2007.
- 2 -Bernatchez Jean C. La convention collective : savoir la négocier, l'interpréter, l'appliquer, Ed PUQ, Québec, 2003.
- 3-Crozier, M., &Friedberge , L'acteur et le système, Éd du Seuil, Paris, 1977 .
- 4-Dongo rémi kouabenan, et all, psychologie du risque, Ed Deboek, Belgique, 2007.
- 5- François Dépleteau . la démarche d'une recherche en sciences humaines , de la question de départ à la communication des résultats , Ed de boeck, bruxelles , 2005
- 6- Gilles Ferréol & all. Dictionnaire de sociologie, 3^{ème} Ed, Ed Armand Colin, paris, 2009
- 7-H. Mintzberg, Structure et dynamique des organisations, éd. d'organisation, Paris, 1982.
- 8-Laflamme Roch. La vie dans les organisations : des indicateurs de succès, Ed P.U Québec, 1994 .
- 9 -Luc Boyer , Noel Equilbey . Organisation, théories et applications, 2^{ème} Ed, Ed d'organisation, paris , 2003.
- 10 -Nichan Margossian. risque professionnels, Caractéristiques Réglementation Prévention, 2^{ème} éd, Ed Dunod, France .
- 11 -Nicole berther, les techniques d'enquête en sciences sociales « méthodes et exercices corrigés », 4^{ème} éd, Ed Armand colin, paris, 2010
- 12 – Olivier martin, **l'enquête et ses méthodes, l'analyse de données quantitatives**, 2^{ème} éd, Ed Armand colin, paris, 2009

13 -PAILLE Pascal. *Changement organisationnel et mobilisation des ressources humaines*, Paris, éd l'harmattan, 2003.

14 - Pierre Collerette, Gilles Delisle, Richard Perron. *Le changement organisationnel. Théorie et pratique*, éd Presses de l'Université du Québec Québec, 1997

15 - PLANE Jean Michel .*Théorie des organisations*, Paris, éd Dunod, 2003.

16 -Raymond Quivy, Luc van Compenhoudt , *Manuel de recherche en sciences sociales* , 3^{ème} Ed , Ed Dunod , paris.

17 -Rodrigue BLOUIN& all. *La réorganisation du travail, efficacité et implication*, Ed presses de l'université Laval, canada, 1995.

18-TullioTanzi, Frédéric Delmer, *Ingénierie du risque*, ed lavoisier, paris, 2006.

Webographies

1. **Arlette** Bouzon, « Ulrich BECK, La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité, traduit de l'allemand par L. Bernardi », *Questions de communication*. Anne Trebilcock, « Les relations professionnelles et la gestion des ressources humaines, vue d'ensemble des relations professionnelles et de la gestion des ressources humaines ». Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, 3^{ème} édition française
2. Antonio Casilli. *Le travail à inégales distances. Par ici la sortie !* ,<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02889466> 2020
3. Anne-Marie Tremblay, *l'effet du confinement sur les relations de travail*, <https://www.revuegestion.ca/l-effet-du-confinement-sur-les-relations-au-travail>, 22 décembre 2020

4. Algérie presse service, Port de Béjaïa: hausse de 7,43% du trafic de marchandises au 1er semestre 2020, publié le mercredi 29 juillet 2020
5. Barès Franck, Jacquot Thierry, « La dynamique entrepreneuriale en phase projet : contribution à travers l'analyse d'une équipe de jeunes diplômés », *Revue de l'Entrepreneuriat*, 2009/1 (Vol. 8), p. 55-76
6. Chantal Rivaleau, « les théories de la motivation », 2003
7. DAVID BOISCLAIR.& all . La COVID-19 et le marché du travail : Bilan des derniers mois et leçons tirées des études internationales, Série : Enquête sur les finances personnelles en temps de pandémie
8. De Simone Claudio, Marazzato Massimiliano, « Les probiotiques jouent-ils un rôle dans les infections virales, notamment le SRAS-CoV-2 ? », revue *Hegel*, (N° 3), 2020/3, p. 237-240.
9. Doctissimo, Valentine Poignon, « Qu'est-ce qu'un coronavirus ? ». 31/01/2020
10. Draï Éric, Péliasse Jérôme, « Gérer les risques au travail : place et rôle du droit dans le domaine des risques sanitaires. *Revue Droit et société*, N° 96, 2017/2, p. 235-240.
11. Gaspard Claude, « La méthode de l'observation pour vos recherches : définition, types et exemple », décembre 2019, <https://www.scribbr.fr/methodologie/observation>
12. Habib Si Ali, *Covid-19: pour une législation d'urgence pour gérer les relations de travail*, Algérie presse service, 16 avril 2020.
13. Jean Michel Motta. « pour une approche du travail en équipe », *Cadre de santé.com*, 09/2003
14. Le grand dictionnaire terminologique. Institut canadien des comptables agréés, 2006.
15. Collecte de données « méthodologie ». <http://www.fao.org/3/X2465F/x2465f08.htm>

16. Le journal des femmes, « infection : définition, les différents types, traitement », 03/07/2020.
17. Lotfi Ben Abdallah et Zeineb Ben Ammar-Mamlouk. Le changement organisationnel et évolution des compétences, « la revue des sciences et gestion », 2007, p133 à 146
18. L'organisation mondiale de la santé « Maladie à coronavirus 2019 (Covid-19) : ce qu'il faut savoir. 12/10/2020, mise à jour le 10/11/2020.
19. Management et RSE. « Les enjeux du retour au travail », <https://management-rse.com>
20. Mouvements « à plusieurs voix sur La société du risque », 2002/3 (n°21-22). <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2002>,
21. Officiel prévention, « Les mesures de prévention et de protection du personnel en cas de pandémie » <https://www.officiel-prevention.com>, 2020.
22. Organisation mondiale de la santé, « considérations relatives à la santé publique et aux mesures sociales sur le lieu de travail » <https://www.who.int/fr/news-room/q-a-detail/q-a-tips-for-health-and-safety-at-the-workplace-in-the-context-of-covid-19>, 2020
23. Organisation mondiale de la santé « Transmission du SARS-CoV-2 – Implications pour les précautions visant à prévenir l'infection ». <https://apps.who.int/iris/handle/10665/333340>, 2020. pp 1- 2
24. Philippe Nasse, Et Patrick Légeron. La mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, <https://www.vie-publique.fr/rapport/29647>
25. Portail de L'IE, « risque informationnel ». centre de ressources et d'information sur l'intelligence économique et stratégique,.
26. Raphaëlle GRANGER, Construire de bonnes relations professionnelles, <https://www.manager-go.com/efficacite-professionnelle.com>, 2021

27. René DAVAL « le mouvement des relations humaines », Eu universalis.fr ,faculté des lettres de Reims,
28. Sana Guerfel-Henda « L'aménagement du temps de travail : le cas de cinq entreprises françaises ». Dans Humanisme et Entreprise 2011/2 (n° 302), publier le 1/11/2011
29. Stéphane Callens, « Ulrich Beck et la société mondiale du risque » Mars 2015,
30. Sylvie chiousse. « Sociologie du risque, pandémie et planétarisation des pratiques de soins » Carnet esprit critique (carnet de la revue internationale de sociologie et sciences sociales), 2021.

Mémoires

1. Abdessamed bengouffa . La problématique du changement: entre concepts et réalités, <https://www.memoireonline.com>
2. KHERK HOUR Sonia. l'impact d'un changement organisationnel sur une entreprise algérienne, Mémoire en, sociologie du travail et des ressources humaine, université de bejaia, 2012/2013
3. Salema Zone, Valeurs managériales, styles de direction et changement organisationnel, <https://www.memoireonline.com>

Les annexes

Guide d'entretien

Nous remercions les enquêtés de bien vouloir répondre aux questions suivantes dans le cadre de la préparation du mémoire de Master en sociologie de la santé sous le thème : l'infection par la covid-19 et la désorganisation des conditions sanitaires et socioprofessionnelles des manutentionnaires de l'entreprise portuaire de Bejaïa.

Axe 1 : informations personnelles et professionnelles

1. Le genre : femme/ homme
2. L'âge.
3. Situation familiale : célibataire/marié/divorcé/veuf (ve).
4. L'ancienneté professionnelle.
5. Poste occupé.
6. Distance de lieu de travail.

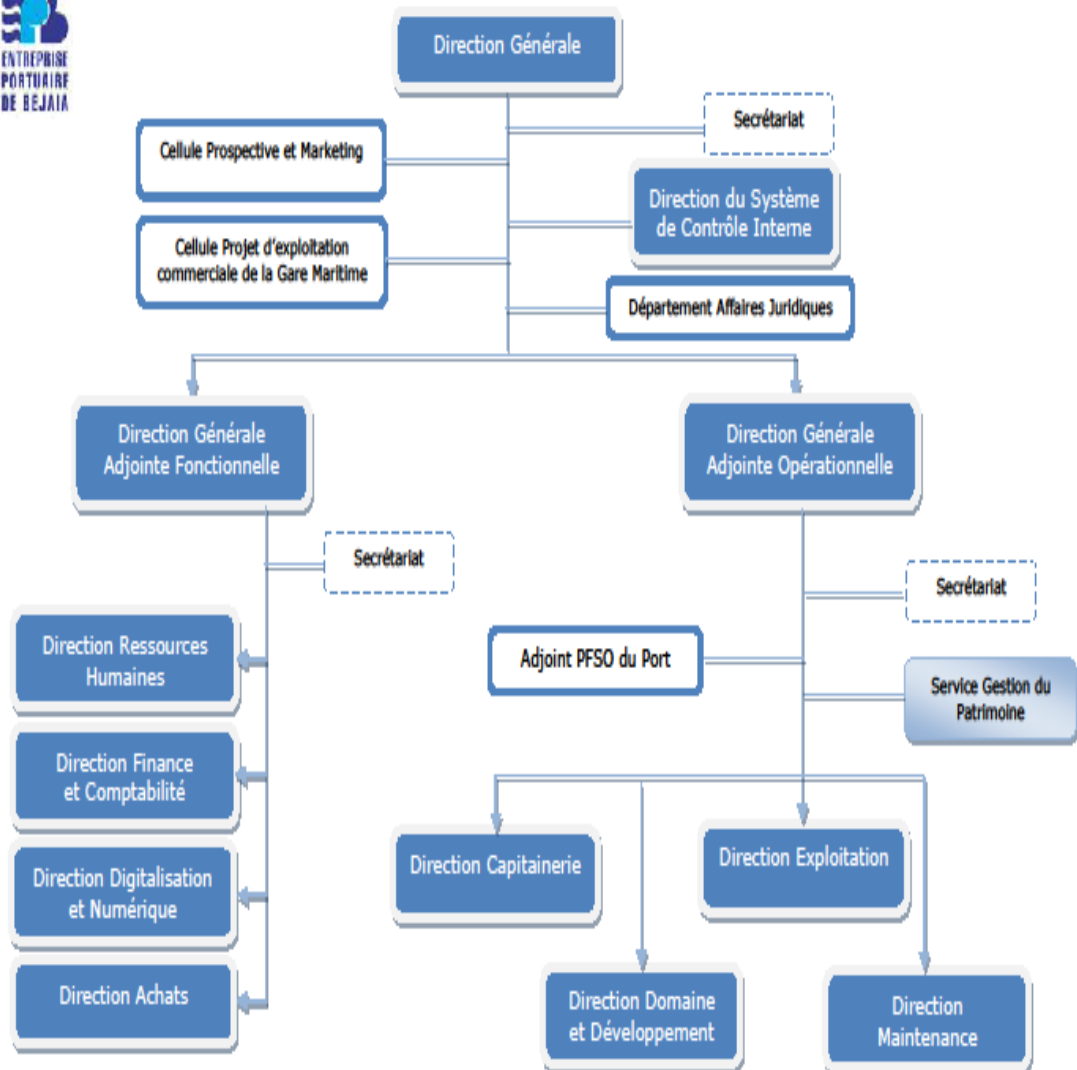
Axe 2 : le risque covid-19 sur les rapports socioprofessionnels au travail

1. Face à cette pandémie, trouvez-vous que le risque de covid-19 a-t-il déstabilisé le plan relationnel avec vos supérieurs hiérarchiques, en matière physique et morale?
2. A votre opinion, la période de covid-19 et de confinement a-t-il influencé et changé les relations avec vos collègues hiérarchiques et amis au travail ?
3. Durant cette crise sanitaire est-ce-que la coopération et le travail en équipe ont été chamboulé ?
4. Selon votre optique, puisque le travail de réception et d'accueil des clients et des marchandises ont été touché et angoissé, ont-ils une source de stress et de contamination ?
5. Est-ce-que vous pouvez nous (détailler, évoquer, montrer) votre expérience relationnelle dans votre environnement du travail durant cette pandémie de coronavirus ?

Axe 3 :le risque covid-19 sur l'aménagement (organisation) au travail

1. A votre avis, est-ce-que cette infection de covid-19 a causé des fossés (obstacles) dans la réalisation de vos tâches ?
2. Comment l'effet du risque de virus influence sur l'élaboration de système d'horaires au travail ?
3. A votre vision, comment l'infection de coronavirus a bouleversé le système de rotation au travail ?
4. Durant la pandémie, comment l'entreprise a motivé ses salariés de travailler dans le risque ?
5. Trouvez-vous que le risque de covid-19 vous empêche d'être performant avec ce changement d'organisation au travail ?
6. Dites-nous, comment vous-avez vécu la période du risque de la maladie dans votre environnement de travail ?

Organigramme de l'entreprise



L'autorisation de circulation durant le confinement

FROM : SEC CHEF CABINET FAX NO. : 034103032 5 Apr. 2020 12:57 P1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
بجاية في:

ولاية بجاية أبريل 2020
الرقم: 3339/...../2020.

- رخصة تنقل استثنائية -

- تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 70-20 المؤرخ في 2020.03.24 المتعلق بتدابير الرقابة من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته،

- نظرا للتدابير والإجراءات المتخذة من أجل منع انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19) على المستوى الوطني،

- نظرا للتدابير الاستثنائية المتعلقة بالحجر المنزلي المقرر من الساعة الثالثة زوالا (15سا) إلى الساعة السابعة صباحا (07سا) على مستوى ولاية بجاية،

- نظرا لضرورة المصلحة وضمان استمرارية الخدمة العمومية،

- برخص للسيدة:
تاريخ ومكان الإصدار:
العنوان الشخصي:
الوظيفة:
الهيئة المستخدمة:
لوحة ترقيم السيارة:

للتنقل خلال فترة الحجر المنزلي المذكورة أعلاه لأداء المهام في إطار ضرورة المصلحة، مع الالتزام بالاحترام الصارم للتدابير الصحية والوقائية المقررة قانونا.

تحدد صلاحية سريان هذه الرخصة من: 19 أبريل 2020 إلى: 2 أبريل 2020

على السلطات المدنية والعسكرية
تسهيل عملية التنقل لحامل هذه الرخصة

رئيس الدائرة
وعراب محمد سعيد

ETAT NOMINATIF DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE PORTUAIRE DE BEJAIA (EPB)
AUTORISATION EXCEPTIONNELLE DE CIRCULATION

N°	Nom & prénom	Date naissance	Fonction	Matricule véhicule	adresse
161	MAKHOLOUF A/HAKIM	02/12/1967	POINTEUR	07577.918.06	BEJAIA
162	AZZOUZ AZIZ	13/01/1985	POINTEUR	135485.00.05	BEJAIA
163	ATROUCHE ABDELKRIM	29/11/1970	POINTEUR	04373.106.06	BEJAIA
164	AMIROUCHE WALID	28/11/1987	POINTEUR	NEANT	BEJAIA
165	ROUMANE SID ALI	30/01/1989	POINTEUR	NEANT	BEJAIA
166	HANOUI MOHAMED	10/02/1962	POINTEUR	NEANT	BEJAIA
167	MERABAI ALLAGUA	28/08/1961	POINTEUR	NEANT	BEJAIA
168	BEZGHICHE SAMIR	17/08/1983	OM		BEJAIA
169	OUCHIBOUKH RYAD	03/08/1980	OM	18025.113.06	BEJAIA



Résumé

La pandémie de Covid-19 a provoqué des changements importants au sein des organisations du travail dans, les relations sociales et les structures ont subi des modifications dans leur manières de travail afin d'adapter leur environnement avec les circonstances imposé par le virus.

Dans notre étude on a prouvé l'impact sur la santé ne se limite pas à l'état physique des personnes touchées par la maladie, la santé mentale est elle aussi menacée par la pandémie, et concerne tout les travailleurs. Dans l'entreprise, les risques psychosociaux sont particulièrement élevés. Facteur aggravant dans ce domaine, le sentiment d'insécurité se répand dans les équipes, entre la peur de tomber malade, les incertitudes sur la durée de la crise et la crainte du licenciement économique, les nerfs des collaborateurs sont mises à rude épreuve.

Mots clés : La pandémie de Covid-19, les risques psychosociaux, la réorganisation du travail , les relations de travail, l'aménagement du temps de travail.

ملخص:

لقد أحدثت جائحة كورونا تغييرات عميقة مست عدة مجالات من الحياة الاجتماعية ، فمجال العمل والمنظمات كان من بين ضحايا هاذ الوباء ، سواء داخل مجال العمل أو في المحيط الخارجي للمؤسسات .

فالعلاقات الاجتماعية والبنائات التنظيمية والهيكلية داخل المؤسسة تأثرت بتداعيات الوباء، وعلى هذا الأساس ووجب إحداث تغييرات هيكلية تتماشى و تتأقلم مع متطلبات الوضع و الظروف المفروطة من طرف الفيروس .

من خلال دراستنا توصلنا إلى أن التأثير الصحي للعامل لا يقتصر فقط على الجانب الجسدي خلال هاته الجائحة ، إنما الإشكال الحقيقي يتمثل في الصحة النفسية ، فالإخطار السسويومية و البسكولوجية زادت حدتها نتيجة ارتفاع الإحساس بغياب الأمن الصحي داخل المؤسسة وتدني التفاعلات الاجتماعية بين مختلف الجماعات السسويومية عامة وبين العينة المدروسة داخل مناء بجاية ، وذلك راجع من خطورة العدوة بالفيروس و اللإجرات المتخذة لاعادة تكيف الوقت الزمني للعمل و التباعد الجسدي و الاجتماعي للعمل

الكلمات المفتاحية: جائحة كورونا، الأخطار السسويومية، أخطار العمل ، العلاقات الاجتماعية ،التغير التنظيمي