

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

**Mémoire de fin de cycle en vue d'obtention d'un diplôme de mater  
en Sociologie des Organisations et du Travail**

**THEME**

La dynamique de transformation du rapport au travail dans  
le cadre de la crise sanitaire covid19

Cas de l'entreprise Ramdy

**Réalisé par :**

**BENBERKANE Sabrina**

**HAMIDI Bouzid**

**Encadré par :**

**Mr HIDJEB Madjid**

## *Remerciement*

*Merci bien à dieu qui nous a donnée la force et le courage pour accomplir ce travail*

*Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et notre vif remerciement à notre promoteur MR HIDJEB MADJID qui contribue fortement à la réalisation de ce travail nous lui contribuons notre gratitude et nos reconnaissances, ces précieux conseils de leur orientation, leur encouragement qui nous a permis de mener à bien ce travail*

*A nos parents qui ont longtemps veillés pour notre éducation, et contribuer à notre instruction, nous voilà remercie pour l'éternité, et récompenser pour vos langue souffrance.*

*A nos enseignants qui ont été les piliers de notre formation et de notre niveau actuel, nous vous adressons nos meilleurs remerciements à tous ce qui est proche, ami (e) qui a compaté à nos sacrifices, qu'ils acceptent nos sincères reconnaissances.*

## *Dédicaces*

*Je dédie ce travail*

*A ma chère mère*

*A mon cher père*

*Qui n'ont jamais cessé, de formuler des prières a mon égard,  
de me soutenir*

*Et de m'épauler pour que je puisse atteindre mes objectifs.*

*A mes frères, (Nacer, Mohand, Hamza)*

*A mes sœurs, (Hakima, Saïda, Salîha)*

*Pour leurs soutiens moraux et leurs conseils précieux tout  
au long de mes études*

*A mes cher ami (e) spécialement (Bahloulchrifa,  
iguenatensylia, guerwahan Zahra)*

*Pour leur aides et support dans les moments difficiles*

*A mon binôme*

*Pour son entente et sa sympathie*

*A tous les membres de ma famille qui ont participes a ma  
réussite de prés ou de loin.*

## *Dedicace*

*I dedicate this modest work to myself, then I dedicate it to my families who have always been there for me and I show my deep gratitude, for having always supported and encouraged me throughout my journey*

*My father, HAMIDI Rabah.*

*My mother, MESAOUDEN BAYA.*

*To my brother, HAMIDI Lyes.*

*To my sister, HAMIDI Aini.*

*To all my friends especially youcef chatour*

*To my uncles, rahmani youcef, rahmani ourad*

# **Sommaire**

## **Sommaire :**

### **Introduction générale**

#### **Partie théorique**

#### **Chapitre 1 : Le cadre méthodologique de la recherche**

##### Préambule

1-les raisons du choix du thème .....	04
2-les objectifs de la recherche .....	04
3-la problématique.....	05
4-les hypothèses .....	07
5-Définition des concepts clés.....	08
6-La méthode et la technique utilisées .....	11
<b>Conclusion.....</b>	<b>14</b>

#### **Chapitre 2 : la pandémie covid 19 et les mesures de restriction au milieu de travail**

##### Préambule

1-la nature de la pandémie covid 19.....	17
2-Définition de la pandémie.....	17
3-le monde de travail avant la covid 19 .....	18
4-les relations du travail et leurs importances en temps du covid 19.....	19
5-l'impact de la pandémie covid 19 sur le monde de travail.....	22
<b>6-les mesures barrières dans l'entreprise RAMDY .....</b>	<b>27</b>

##### **Conclusion**

#### **Chapitre 3 : le rapport au travail et la satisfaction au travail**

##### Préambule

1-Historique de la notion du rapport a travail .....	31
2-le rapport au travail un nouveau champ d'étude .....	31
3-Définition de la notion du rapport au travail.....	32
4-la satisfaction au travail .....	33

5-la signification au travail.....	34
6-le rapport au travail instrumental et expressif.....	37
7-l'insertion professionnelle et les attentes vis-à-vis de travail .....	39
8-la typologie des formes du rapport au travail.....	40

## **Conclusion**

### **La partie pratique**

#### **Chapitre 4 : la méthode et la technique utilisé**

1-carte d'identité de l'entreprise.....	44
---	----

#### **Chapitre 5 : l'analyse et interprétation des résultats**

##### Préambule

1-la méthode d'analyse.....	49
2-l'analyse et interprétation des résultats .....	54
3-synthèse des résultats obtenus.....	71

## **Conclusion générale.**

### **La liste bibliographique.**

### **Les annexes.**

## La liste des tableaux

<b>Tableau 01</b>	répartition de l'effectif selon l'âge	54
<b>Tableau 02</b>	Répartition de l'effectif selon le niveau d'instruction	54
<b>Tableau 03</b>	Répartition des effectifs selon le nombre d'années d'expériences dans Le Poste	55

## **Listedes figures :**

		Page
Figure1	Emplacement géographique de la Sarl Ramdy	45
Figure 2	Chiffre d'affaires des pôles d'activité de la SARL Ramdy	47

## **La liste d'abréviation :**

<b>OMS</b>	Organisation mondiale de la sante
<b>TPE</b>	Très petite entreprise
<b>Sarl</b>	Société a responsable limité
<b>PME</b>	Petite ou moyenne entreprise
<b>RH</b>	Ressource humain
<b>ONU</b>	Organisation des nations unies

# **Introduction**

### **Introduction :**

La pandémie de Covid19, est une crise sanitaire majeure provoquée par une maladie infectieuse émergente Apparue fin 2019 En Chine continentale, la maladie à coronavirus 2019, dont l'agent pathogène Est le SARS-CoV-2. Ce virus est à l'origine d'une pandémie Mondiale, déclarée le 11 mars 2020 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Bien souvent la situation de crise amène avec eux leur flopée de changement et de bouleversement. C'est le cas de la crise sanitaire covid19 qui a imposé l'adoption de caps différents a très court terme, des changements agiles d'une semaine a l'autre et sans grande visibilité sur le lange terme. Cette urgence de réorganisation et de navigation a vue a remis en cause certaines organisation très hiérarchisée et leur lourdeur de prises de décision.

L'entreprise entière est passée en mode cellule de crise et à tous les niveaux, la situation actuelle a forcé les entreprises de modifier leur comportement sécuritaire et des relations au travail. Cette crise impactera durablement le fonctionnement des entreprises elle se caractérise par des événements qui affectent la santé d'un grand nombre d'individus, et de doubler d'une crise économique et sociétale. Elle a des conséquences sur la conjuncture économique affectent l'activité des sociétés qui doivent s'adapter a ce nouvel environnement.

A cette effet, notre mémoire aborde la problématique de la dynamique de transformation du rapport du travail auprès des ouvriers et des cadres d'entreprise RAMDY. Parler du rapport au travail, c'est admettre que l'entreprise en tant que société soit porteuse d'un système sociale, qui permet a ces membres de ressentir un bien être de s'appartenir a l'entreprise en question, c'est ainsi la hiérarchie dans le monde de travail, le statut de cadre est influencée par plusieurs facteurs notamment sociétaux et organisationnel plus particulièrement durant cette crise sanitaire covid19.

A cet égard, nous allons tenter d'appréhender cette question du rapport au travail de ce groupe sociale pendant cette crise sanitaire, en l'occurrence le sens de travail, comment accepter de faire un effort, de subir une souffrance ou une contraintes. Donc le sens est nécessairement une production sociale. Une société qui fonctionne correctement favorise la capacité de l'homme à trouver du sens à sa vie, une société de dysfonctionnement ne le fait pas. Et en fin la finalité au travail et centralité au travail c'est-a-dire quelle place occupe le travail dans leur vie.

## **Introduction**

---

De ce point de vue, notre objectif dans ce travail de recherche, consiste à comprendre comment la situation de crise sanitaire incarnée par la covid19 participe t-elle à la transformation du rapport au travail au sein de l'entreprise RAMDY.

Le premier, dit chapitre méthodologique, contient les réseaux de choix de thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts et notions clés, méthode et technique de recherche adoptées, la population d'étude et en fin les difficultés rencontrées sur le terrain.

Le seconde chapitre, intitulé le rapport au travail et satisfaction au travail nous allons parler sur le rapport au travail et son historique.

Le troisième chapitre intitulé la pandémie covid19 et les mesures de restriction au milieu de travail, nous allons parle sur le monde de travail avant et durant la crise sanitaire et aussi sur les relations de travail et son impact sur le marché de travail.

Concernant le quatrième chapitre, nous avons abordé respectivement la présentation de l'organisme d'accueil, son historique et son organisation administrative.

Le dernier chapitre, intitulé analyse et interprétation des résultats, est consacré en premier lieu a la présentation et l'analyse et a l'interprétation des donnés recueillies a la lumière de différentes entretiens, pour terminer avec une conclusion et la liste bibliographique et les annexe.

# **Le cadre méthodologique de la recherche**

### **Introduction :**

Ce chapitre comprend un résumé sur la méthodologie suivie pendant lors de notre recherche. Il nous donne un éclairage sur les différentes techniques, méthodes et outils employée .Afin que notre recherche quoi méthodique et scientifique.

### **1-les raisons du choix du thème :**

Parmi les raisons qui nous ont motivés à choisir ce thème qui est la dynamique de transformation du rapport au travail dans le cadre de la crise sanitaire covid19 est :

- ✓ Approfondie nos connaissances théorique en sociologie de travail
- ✓ La possibilité d'être recruté au sein de l'entreprise étudiée.
- ✓ Appliquer de nos connaissances et savoir faire sur le terrain et faire une pratique sur tous qu'on acquit.
- ✓ Comprendre sociologiquement comment l'entreprise peut influencer le rapport des salariés à son travail (contenu et relation...) sur ces motivations et sur sa satisfaction plus particulièrement durant cette crise sanitaire covid19.
- ✓ Analyser la signification accordée au travail.
- ✓ Connaitre l'entreprise RAMDY en tant que acteur économique et sociale.

### **Les objectifs de la recherche :**

- ✓ Approfondie nos connaissances théorique en sociologie de travail.
- ✓ Déterminer l'importance et le sens que les salariés accordent au travail.
- ✓ L'objectif général de cette étude consiste à comprendre la dynamique de la transformation du rapport au travail dans le cadre de la crise sanitaire covi19.
- ✓ Acquérir les connaissances qui expliquent les bases d'un fonctionnement d'une entreprise.
- ✓ Acquérir des nouvelles connaissances sur le rapport au travail au sein de l'entreprise RAMDY.
- ✓ Contribuer à enrichir la bibliothèque de notre faculté, étant un thème qui n'a pas été déjà abordé par les anciens étudiants.

### ➤ 3-Problématique :

La notion de travail a suscité des vifs débats dans le domaine des Sciences Sociales en générale et en sociologie du travail en particulier, à cet effet, les travaux de recherche ne cessent d'accroître depuis l'apparition de cette dernière discipline. Le travail a beaucoup eu de changement selon les époques et les sociétés, de même il a accompagné la métamorphose du rapport vis-à-vis de leur travail « ce débat concerne justement la place du travail dans nos vies, les formes qu'il revêt, ainsi que les conditions dans lesquelles il s'exerce »<sup>1</sup>

Le rapport au travail exprimé sous l'angle du sens qui lui est attribué par les individus est abordé dans des travaux aussi anciens que ceux de Weber. Celui-ci dans l'éthique protestante et l'esprit de capitalisme a été le premier à établir le lien entre rapport au travail et croyances religieuses pouvant affecter la mentalité et confédérant le travail comme source d'accomplissement de soi.

La notion du rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. L'évolution du travail contribue à rendre le rapport au travail plus compliqué ; aussi source de tension qui appelle des nouvelles formes de régulation. De ce fait « le rapport au travail correspond à une notion sociologique née de l'idée que le travail c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des biens et des services sous différentes formes représente la pierre angulaire de la vie sociale, et par conséquent l'activité par excellence pour rendre raison de la société.

La notion du rapport au travail a surgi par la suite pour désigner plus largement les attitudes à l'égard de cette activité attitude traduites en termes d'attentes de valeur la représentation de statut et de droit et sur la base desquels naît l'identité personnelle et collective. Nous l'attendons comme la façon d'exercer son travail de se le représenter et de vivre son expérience professionnelle il renvoie à la satisfaction qu'on en tire au sens qu'on lui accorde et il articule dans une composition complexe parcours individuels et histoire collectives vécus

---

<sup>1</sup> ANTICIL Mélanie. 2006. « Les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie » faculté des sciences sociales .Université Laval.Quebec.p9

dans des environnements en évolution il est influencé par des dimensions tant au niveau de l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci<sup>2</sup>.

Pour saisir le rapport au travail des salariés des travaux se sont intéressés à la satisfaction que procure trois principales dimensions de l'activité de travail : le contenu de la tâche elle-même, les conditions de travail et les relations de travail. Dans le premier cas, la satisfaction est directement liée au contenu de la tâche, à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure. Elle peut d'un autre côté dépendre de la rétribution associée à l'activité de travail. La rétribution dans le salaire demeure l'élément principal auquel s'ajoutent des avantages matériels complémentaires (avantages sociaux, horaire, promotion, sécurité d'emploi) ou encore de la qualité des relations envers les collègues (convivialité des relations avec le groupe immédiat de travail) et de l'ambiance de travail dans l'entreprise (relation avec les supérieurs et les autres équipes de travail).

Cependant, en cas de crise il faut s'adapter à une nouvelle situation qui demande de mettre en place de nouvelles habitudes et de rester à l'affût du bien-être psychologique des salariés. En effet, aujourd'hui, le monde de travail est bouleversé à cause d'une crise de la pandémie de COVID-19. Il est indéniable que la crise a été un choc inédit pour le monde entier et a affecté négativement les individus, à la fois, sur le plan individuel que sur le plan privé et professionnel dans les différents pays et à des degrés divers. Spécifiquement dans notre pays. Dans le domaine socio-économique et au niveau des entreprises, les dirigeants et les collaborateurs ont été contraints de sortir de leur zone de confort, rompre avec leurs habitudes, leurs rôles respectifs.

Cette rupture induite par la crise fait partie de changements organisationnels, sur les entreprises du monde entier, en particulier les petites et moyennes entreprises, tandis que dans certains secteurs des entreprises ont réussi à tirer parti d'Internet pour maintenir leurs activités, ouvrant la voie à des innovations passionnantes dans le monde de travail. Des millions de travailleurs ont perdu leurs moyens de subsistance et beaucoup d'autres restent menacés à cet égard, comme bien d'autres aspects s'agissant de cette pandémie, ces problèmes touchent de manière disproportionnée les personnes qui se trouvaient déjà dans une situation précaire et qui sont les moins en mesure de supporter ce nouveau choc.

---

<sup>2</sup>OUMELKHIR Touati, rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans un contexte algérien. Thèse présentée à la faculté des études supérieures à l'Université de Montréal et à l'école des Hautes études en séance, en vue de l'obtention du grade de philosophie Docteur (Ph.D) en sociologie, Paris, décembre, 2007, p01.

La crise sanitaire a imposé l'adoption des cas différents à très court terme, des changements agiles d'une semaine à l'autre, et sans grande visibilité sur le long terme. Cette urgence de réorganisation et de « navigation à vue » a remis en cause certaines organisations très hiérarchisées et leur lourdeur de prises de décisions. L'entreprise entière est passée en mode « cellule de crise » et à tous les niveaux.

En raison de la pandémie mondiale de covid19 la majorité de l'humanité est appelée à pratiquer une forme de confinement et fait face à la rédaction de ces libertés individuelles en lien avec le milieu professionnel. La situation sanitaire actuelle a forcé les entreprises à s'engager dans des mesures sanitaires particulières afin de préserver l'activité mais surtout la santé et le bien-être des employés tout en maintenant les relations au travail.

Partant de cet arrière-fond, notre objectif central dans cette recherche est de tenter de comprendre et rendre compte de la dynamique de transformation du rapport au travail pendant la crise sanitaire (Covid19). Nous tenterons de répondre à la question fondamentale suivante :

- comment la situation de crise sanitaire incarnée par le covid19 participe-t-elle à la transformation du rapport au travail des enquêtés RAMDY ?

De cette question principale se déclinent deux sous-questions notamment :

-Quels sont les déterminants objectifs qui expliquent le changement du rapport au travail de nos enquêtés ?

-dans quelle mesure cette situation de crise sanitaire influence-t-elle le côté subjectif du rapport au travail de nos enquêtés ?

#### **4- hypothèses formulées :**

La première opération de concrétisation de la question de recherche, consiste à répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse.

« L'hypothèse est une réponse anticipée qui, pour être évaluée, doit être vérifiée. C'est aussi une proposition de réponse à la question posée ».<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> R. PINTO ET M. GRAWITZ, les méthodes des sciences sociales, éd. Dallos, Paris, 1980.p28.

Egalement, un « énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique »<sup>4</sup>.

Pour répondre aux interrogations de notre problématique nous avons émis les hypothèses suivantes :

### **Hypothèse 1**

Les changements occasionnés par la crise sanitaire de la Covid19 sur le plan organisationnel influence plutôt négativement le rapport au travail des nos enquêtés

### **Hypothèse 2**

Le rapport au travail est impacté par cette crise sanitaire sur le plan subjectif, qui se traduit par la perte de sens du travail, le sentiment de non valorisation de soi.

## **5-La Définition des concepts :**

### **1. Le travail :**

Le mot travail désigne une activité de l'homme, appliqué dans le but de satisfaction des besoins personnels et des besoins de la société.

Travail est une, activité plus au moins pénible, source d'efforts et de satisfaction ordonnée à la production des choses utiles<sup>5</sup>. En sociologie, la définition de travail très variée, elle dépend de la conception de l'homme, elle est pour le rôle de produire des biens et cela d'une manière manuelle ou intellectuelle.

### **2-l'entreprise :**

L'entreprise rassemble l'ensemble des activités d'une personne ou d'un groupe de personnes <qui travaillent pour fournir des biens ou des services à des clients... l'actionnaire ou l'associé peut être une personne physique, une autre entreprise ou même l'état. L'entreprise est alors une entreprise publique.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Maurice Angers, initiation pratique a la méthodologie des sciences sociales humaines, Edition casbah, Alger, 1997, p 102.

<sup>5</sup> GRAWTIZ M, lexique sociales, édition Dalloz, paris 2000, p, 408.

<sup>6</sup> <http://medefentrepreneurs.files.wordpress.com>

### **4-Les travailleurs :**

Individus qui exerce une profession, un métier, on distingue notamment les travailleurs intellectuels et les travailleurs manuels, les travailleurs indépendants et les travailleurs salariés.

Dans l'analyse marxiste les travailleurs salariés constituent une catégorie distincte des ouvrières dans la mesure où ils ne participent pas directement au processus de production générale et la production de la plus value, tous en subissant en exploitation.

### **5- le rapport au travail :**

Le rapport au travail renvoie à l'ensemble des valeurs et des croyances concernant la place de travail dans la vie d'un individu lesquelles guident ses conduites et orientent ses attitudes le travail structurant l'ensemble de la vie, c'est également dans un tel cadre que l'on s'y fait des amis, il est aussi un espace de reconnaissance sociale et économique.

Le rapport au travail se rapporte à la fois à la satisfaction qui procure le travail mais aussi à la signification que les uns et les autres attribuent à cette activité et à la place qui lui réservent dans leurs existences ainsi à l'importance ou à la valeur accordée au travail.

#### **5-1 Définition sociologique du rapport au travail :**

En sociologie, la définition du travail est très variée dépendante de la conception de l'homme et son rapport à la nature. Recouvrant des différents types de travaux : « travail manuel ; intellectuel »<sup>7</sup>

Egalement, la notion du rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages, Selon la conception la plus répandue, l'expression renvoie à l'idée que « le travail c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des biens et des services sous différentes formes représente la pierre angulaire de la vie sociale et par conséquent l'activité par excellence pour rendre raison de la société. »<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>GRAWTIZ M, lexique sociales, édition Dalloz, Paris 2000, p, 407.

<sup>8</sup>GENDRON Benoit et HAMEL Jacques. 2004. « **Travail, valeur et être jeune : au quel rapport ?** » dans Pronovost et Royer (dir). Les valeurs des jeunes, Sainte-Foy, presses de l'Université du Québec p 131.

### **5-1 la satisfaction au travail :**

Revoit relativement à la motivation des individus au travail par les différentes conditions (la politique de l'entreprise, la rémunération, la relation entre collègues).

La satisfaction au travail a une relation directe avec les qualités intrinsèques que les individus accordent au travail (la nature de la tâche exécutée elle-même) à l'épanouissement qu'ils lui attribuent, aussi aux avantages matériels tels que la rémunération et en dernier elle renvoie à la qualité des relations humaines qui existent dans l'espace du travail sans négliger le facteur d'ambiance qui est un élément essentiel dans la satisfaction des individus dans le milieu de travail.

### **5-2 La finalité du travail :**

Celle-ci renvoie à l'importance qu'accordent les individus à la tâche exercée c'est-à-dire que lorsqu'ils travaillent sur une tâche, ils trouvent ou donnent un sens à cette activité dans l'exercice même de ses fonctions, donc ici le travail est considéré un moyen d'accomplissement personnel.

### **5-3 La centralité de travail :**

Revoit relativement à l'importance et à la place qu'occupe le travail dans la vie des individus, dans l'organisation de leurs activités au travail et hors travail.

Pour ceux qui mettent le travail au premier plan de leur projet de vie, recherchent toujours un travail qui leur permettent de se réaliser et de s'identifier, un travail qui leur procure une certaine reconnaissance sociale et acquérir un statut professionnel plus élevé. Ils consacrent tout leur temps au travail afin de mettre en valeur leurs compétences, car c'est un milieu auquel ils appartiennent et où travaillent par plaisir.

## **6-La pandémie covid19 :**

### **1. Qu'est-ce qu'une pandémie ?**

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), on parle de pandémie en cas de propagation mondiale d'une nouvelle maladie. À ce jour 188 pays et territoires du monde sont touchés (sur 198 reconnus par l'ONU). L'épidémie de coronavirus est devenue une pandémie le 11 mars comme annoncé par l'OMS ce même jour, dépassant la barre des 100 pays infectés dans toutes les zones du globe. La grande majorité de la population n'étant pas immunisée

contre ce nouveau virus, son impact et sa gravité sont potentiellement plus élevés que dans le cas d'un virus déjà connu. En juin, alors que plusieurs pays ont entamé leur déconfinement, l'OMS s'inquiète de l'accélération de la pandémie dans le monde, notamment aux Etats-Unis et en Amérique Latine.<sup>9</sup>

### **6- qu'est ce que la covid19 :**

Le covid19 c'est une maladie infectieuse causée par le dernier coronavirus qui a été découvert ce nouveaux virus et cette maladie était inconnu avant l'apparition de la flambée a9Wuhan (chine) en décembre 2019. Le covid19 est maintenant pandémique et touche de nombreux pays dans le monde.

C'est également une maladie respiratoire. Elle se transmet par contact rapproché avec des personnes infectées. La maladie pourrait aussi transmise par des patients asymptomatiques mais les données scientifiques manquent pour en attester avec certitude.<sup>10</sup>

## **6- La Méthode et technique utilisées :**

### **6-1La méthode :**

Le choix d'une méthode n'est pas aléatoire, il est déterminé par la nature du sujet, c'est-à-dire, suivant la nature de thème et les objectifs qu'on tente de réaliser.

Dans notre recherche, on a opté pour la méthode qualitative parce que cette méthode vise à comprendre et analyser les réponses des interrogés et a mieux distinguer et collecter les informations, Selon MAURICE ANGERS : la méthode qualitative « c'est un ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes, visés d'abord à comprendre le phénomène, a l'étude il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportement observés. On se base d'avantage sur l'étude de cas ou petit nombre d'individus »<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Article (Qu'est ce que la pandémie ?)2010, Site de L'OMS

<sup>10</sup> Page de site web L'OMS sur la covid19 :<https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.

<sup>11</sup> Maurice Angers, initiation pratique a la méthodologie des sciences sociales humaines, Edition casbah, Alger, 1997, p60

MULUMBATI la définit comme « un guide pour tout celui qui entreprend une recherche sociologique ». <sup>12</sup>

La recherche scientifique permet d'étudier des phénomènes et répondre aux questions posées pour pouvoir enfin recueillir des résultats et des objectifs justes et exacts. C'est pour cela la démarche méthodologique s'appuie sur des méthodes et des techniques qui aideront le chercheur à accomplir sa recherche pour avoir de l'information.

Dans notre recherche on a utilisé la méthode qualitative parce que cette méthode vise à comprendre et analyser le sens qui se dégage dans les réponses de nos enquêtes et collecter le maximum d'informations.

### **6-2 La technique utilisée :**

Afin d'arriver à recueillir des données sociologiques, concernant notre thème de recherche, nous avons utilisé la technique d'entretien semi-directif qui est une technique utilisée dans les études qualitatives.

Salon GRAWITZ Madeleine, « toute recherche à caractère scientifique doit importer l'utilisation des procédures opératoires rigoureuses susceptible d'être appliquées dans la réalité que l'on appelle technique » <sup>13</sup>

A cet effet, les entretiens semi-directifs, sont menés sur base d'un guide d'entretien constitué de différentes questions préalablement élaborées, en fonction des hypothèses. Ce sont des entretiens d'une durée de 15 à 45 minutes pour chacun, durée dépendant du temps qui nous est accordé pour chacun.

#### **a) l'entretien :**

Se définit comme suit « Procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec des objectifs fixés » <sup>14</sup>

Nous avons utilisé la technique de l'entretien dans le but de recueillir le maximum d'informations sur le thème traité, ce choix se justifie également par le nombre restreint de notre échantillon d'étude afin de recueillir des données qualitatives.

#### **➤ L'entretien semi-directif :**

---

<sup>12</sup> MULUMBATI INGASHA ? Manuel de sociologie générale, éd. Africa, Lubumbashi, 2001).

<sup>13</sup> GRAWITZ M, lexique sociales, édition Dalloz, Paris 2000, p53

<sup>14</sup> (QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc Van, Manuel de recherche en science sociales, 2e Éd., Paris, P232)

Par rapport aux types de d'entretien, nous avons retenu l'entretien semi-directif. On a choisi ce type d'entretien à cause du caractère méconnue et implicite de notre sujet de recherche.

L'entretien semi-directif est une technique d'enquête qualitative fréquemment utilisée dans les recherches en sciences humaines et sociales. Il permet d'orienter en partie (semi-directif) le discours des personnes interrogées autour de différents thèmes définis au préalable par les enquêteurs et consignés dans un guide d'entretien.

L'entretien semi-directif nous a permis de recueillir des données riches parce qu'il s'agit de poser des questions à des enquêtés qui répondent de façon libre et riche aux questions de Notre thème de recherche.

8-La population étudiée :

D'après M.ANGERS, la population d'étude « est un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche »<sup>15</sup>

**9 – le choix de l'échantillon :**

Selon Jean-Louis Loubet Del Bayle « L'échantillon est la partie de l'univers qui sera Effectivement étudiée et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers. On peut noter que cette technique de l'enquête par sondage est applicable à toute opération de dénombrement et pas seulement en matière<sup>16</sup>

La difficulté de terrain nous ont obligé de choisir un échantillon 9 personnes devisé comme suit :

Les cadres : 3

Les ouvriers : 6

**10- les obstacles rencontrés :**

Comme toute recherche académique et scientifique notre recherche est confrontés a plusieurs obstacles tels que :

- Le manque des ouvrages au niveau de notre bibliothèque qui traitent essentiellement du concept du rapport au travail.
- La difficulté de trouver un terrain adéquat pour notre recherche car les grandes entreprises refuse d'accorder l'accès en leurs sein sous prétexte qu'elles sont saturées par des stagiaires.

---

<sup>15</sup>ANGERS Maurice ; initiation pratique a la méthodologie des séances sociales .Edition Casbah, Alger, p228-229.

<sup>16</sup> Del Bayle 2000 p 91.

### **Conclusion**

A travers ce chapitre, on a mis – en lumière a l’aspect méthodologique de la recherche dans quel en a fait une présentation claire de processus de l’enquête qui nous permettent de recueillir les donnes nécessaire sur le terrain pour pouvoir confirmer ou infirmer nos hypothèses.

# **Partie théorique**

**Chapitre 1**  
**La pandémie covid19 et les**  
**mesures de restrictions au**  
**milieu de travail**

### **Préambule :**

Dans ce chapitre est consacré sur la pandémie covid19 au milieu de travail, on parlera sur la nature de la pandémie , le sens accordé au covid19, le monde de travail avant cette pandémie, puis sur les relations de travail et leur importances en temps de covid19 et en dernier lieu sur l'impact de covid19 sur le monde de travail.

### **1-La nature de la pandémie :**

Nous avons été par surprise, c'est indiscutable. Nous n'étions pas préparés c'est prouvé portant nous avons été prévenus nous savions, se qui pourrait arriver .mai il n'est pire ignorant que celui qui ne veut pas savoir. Il s'agit de « L'émergence d'une maladie respiratoire humaine hautement transmissible et pour laquelle il n'y aurait pas de contre-mesure adéquate pourrait déclencher une pandémie mondiale.

Au début de l'année 2020, peut-être avant, un virus de la famille bien connue des coronavirus, habituellement peu graves, est apparu en Chine, et s'est propagé de façon foudroyante au rythme du mouvement brownien qui est la marque de notre époque. Pour la première fois dans l'histoire, tous les êtres humains ont eu peur, plus précisément ont eu peur de la même menace en même temps et partout dans le monde.

L'annulation, dès mi-février, du Mobile World Congress, pour la première fois depuis le début des années 1990, a frappé de stupéfaction le monde numérique. Michel Foucault l'avait écrit : « Les épidémies pulvérisent nos rêves de maîtrise absolue. »<sup>17</sup>

## **2. Définition de la pandémie Covid19**

### **2.1 Qu'est-ce qu'une pandémie ?**

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), on parle de pandémie en cas de propagation mondiale d'une nouvelle maladie. A ce jour 188 pays et territoires du monde sont touchés (sur 198 reconnus par l'ONU). L'épidémie de coronavirus est devenue une pandémie le 11 mars comme annoncé par l'OMS ce même jour, dépassant la barre des 100 pays infectés dans toutes les zones du globe. La grande majorité de la population n'étant pas immunisée contre ce nouveau virus, son impact et sa gravité sont potentiellement plus élevés que dans le cas d'un virus déjà connu. En juin, alors que plusieurs pays ont entamé leur déconfinement, l'OMS s'inquiète de l'accélération de la pandémie dans le monde, notamment aux Etats-Unis et en Amérique Latine.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>CPI Brodard et taupin, France, juin, 2020, Edition fayard.

<sup>18</sup>Article « **qu'est ce qu'une pandémie** »,2010, site de L'OMS.

### **2-2 Qu'est-ce que la covid19 ;**

Le covid19 une maladie infectieuse cause par le dernier coronavirus qui a été découvert, ce nouveau virus et cette maladie étaient inconnus avant l'apparition de la flambée à Wuhan (Chine) en décembre 2019. Le COVID-19 est maintenant pandémique et touche de nombreux pays dans le monde.

C'est également une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique. Elle se transmet par contact rapproché avec des personnes infectées. La maladie pourrait aussi être transmise par des patients asymptomatiques mais les données scientifiques manquent pour en attester avec certitude. La pandémie Covid19 qui a stupéfié la planète est un avertissement. Et c'est peut-être le dernier : nous sommes allés trop loin dans la destruction des écosystèmes et la maltraitance animale.

Cette revanche de la nature sonne le glas du monde d'hier, dominé par la surconsommation aveugle et l'exploitation immorale du vivant.<sup>19</sup>

### **Le monde de travail avant la covid19 :**

Avant la covid19, le monde de travail était truffé d'inégalité et de problèmes<sup>20</sup>. Seuls 57% des personnes en âge de travailler (3,3 milliards de personnes ; 1,3 milliards de femmes et 2,0 milliards d'hommes) avaient un emploi. Quelque 188 million de personnes était au chômage<sup>21</sup>. La majorité des personnes qui avaient un emploi travaillent dans l'économie informelle, pour la plupart sans jouir d'aucun droit au travail, sans protection sociale et sans revenus, et touchant des bas salaires qui les condamnaient à la pauvreté ,par exemple, plus de 85% des travailleurs en Asie , en Amérique latine et au moyen orient . L'emploi informel était particulièrement élevé chez les femmes (62%), et prédominait dans l'agriculture et les services.

L'inadéquation des compétences était un problème répandu dans le monde entière .Le travail temporaire et à temps partiel involontaire, ainsi que les nouvelles formes de travail, étaient en augmentation, renforçant le sentiment d'insécurité chez les travailleurs et au sein des entreprises, en particulier dans les micro entreprises et petites et moyennes entreprises.

---

<sup>19</sup>Pages du site Web de l'OMS sur la COVID-19 : <https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

<sup>20</sup>[https://www.ilo.org/global/-repports/weso/2019/WSMS\\_713012/Lang--Fr./index.htm](https://www.ilo.org/global/-repports/weso/2019/WSMS_713012/Lang--Fr./index.htm).

<sup>21</sup> ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/fr/>.

### **3-les relations de travail et leurs importances en temps de covid19 :**

#### **3 -1 Définition des relations de travail et leurs importances :**

Les relations de travail sont au centre de la société. C'est là que naissent et se développent les conditions de travail requises à un niveau de vie raisonnable. C'est également là que se retrouve l'un des indicateurs les plus importants de la démocratie dans une société : la négociation collective.<sup>22</sup>

#### **3-2 Définition des relations de travail :**

La relation de travail est le lien légal entre les employeurs et les salariés. Elle existe quand une personne exerce une activité ou fournit des services sous certaines conditions et en échange d'une rémunération.<sup>23</sup>

C'est à travers la relation de travail, quelle qu'en soit la définition, que des droits et des obligations réciproques se créent entre le salarié et l'employeur. La relation de travail a été et reste le moyen majeur permettant aux travailleurs d'obtenir les droits et avantages liés à l'emploi dans les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale. L'existence d'une relation de travail est la condition qui détermine l'application des dispositions de droit du travail et de sécurité sociale concernant les salariés. C'est un point de référence essentiel pour déterminer la nature et la portée des droits et des obligations des employeurs envers leurs salariés.

Les relations de travail sont également des liens établis dans le cadre du travail. En général, elles désignent les relations entre la prestation de travail (le travailleur) et le capital (l'employeur) au sein du processus productif.<sup>24</sup>

Dans les sociétés modernes, 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**

---

<sup>22</sup>Jean-C Bernatchez est professeur titulaire à l'Université du Québec à Trois-Rivières et chercheur associé au Centre de recherche en gestion des organisations et des relations sociales « CERGORS », Université de Paris ! Panthéon-Sorbonne

<sup>23</sup>[http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_CON\\_TXT\\_IFPDIAL\\_EMPREL\\_FR/lang--fr/index.htm](http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_FR/lang--fr/index.htm)

<sup>24</sup><http://lesdefinitions.fr/relations-de-travail> .

**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.

Les négociations collectives servent à minimiser la situation de dépendance et de subordination entre le travailleur et l'employeur. Le syndicat (ou l'organisation de travailleurs) a davantage de pouvoir pour imposer ses conditions et pour parvenir à une relation de travail juste et équitable.

### **3-3 Les relations de travail en temps du 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.<sup>25</sup>

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 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 coachs ou des psychologues organisationnels, pour traverser la crise.

C'est également l'occasion de discuter des besoins de chacun et de revoir leurs objectifs en fonction de leur réalité. 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

---

<sup>25</sup>Anne-Marie Tremblay, Journaliste, <https://www.revuegestion.ca/l-effet-du-confinement-sur-les-relations-au-travail>

». Il faut donc passer à un mode de gestion qui mise sur l'empathie plutôt que sur la productivité<sup>26</sup>.

Pour aider les employés à tenir le coup, la mise en place des cellules de crise, la favorisation de travail en équipe ou le jumelage 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!

### 3-4 L'importance des relations au travail :

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 mentale<sup>27</sup>. Pour travailler dans de bonnes conditions, il est en effet très important d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues de travail.

Les relations en entreprise 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.<sup>28</sup>

Qu'il s'agisse d'une TPE, d'une PME ou d'un grand groupe international, toute société ne peut se montrer performante dans son secteur d'activité que si ses collaborateurs comprennent qu'ils ne sont rien l'un sans l'autre. Les intérêts personnels 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

---

<sup>26</sup>Anne-Marie Tremblay, Journaliste <https://www.revuegestion.ca/1-effet-du-confinement-sur-les-relations-au-travail>

<sup>27</sup><https://www.question2sante.com/sante-mentale/limportance-relations-sociales-au-travail/>

<sup>28</sup><https://www.topformation.fr/guide/articles/importance-dynamique-des-relations-10714#:~:text=Les%20relations%20en%20entreprise%20sont,s'en%20servir%20au%20quotidien.>

rôle du 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 et de choisir le bon moment pour les dire.

En ce temps du COVID-19 les entreprises ont jugé nécessaire de trouver un moyen important pour garder les relations de travail ou du moins essayer, pour cela elles ont eu recours à une culture du télétravail préexistante, Les entreprises dotées en amont de capacités informatiques suffisantes<sup>29</sup>, des outils appropriés et d'une première culture du télétravail ont le mieux su adapter leurs activités. Ainsi, une entreprise hautement. Technologique comme Dassault Systèmes a pu maintenir la quasi-totalité de son activité grâce à « une réorganisation du travail qui a pu être anticipée et facilitée par une culture du numérique ancrée dans l'entreprise ». De même, chez PwC, les mesures annoncées par le chef de l'État avaient été anticipées : « On était prêt ; le télétravail étant pleinement intégré dans la culture professionnelle des équipes, on avait un coup d'avance ». Chez Kaufman & Broad, « la capacité de télétravail généralisée avait été testée en Ile-de-France lors des grèves dans les transports publics de décembre 2019 ». Les entreprises sont cependant unanimes pour reconnaître qu'elles n'étaient pas accoutumées à un tel usage du télétravail, ni en quantité, ni en qualité. Par ailleurs, cette option du travail à distance, si elle permet aux fonctions support et à certaines fonctions de production de poursuivre leur travail, n'offre pas de solution à nombre d'autres métiers des entreprises, qui témoignent d'une cessation brutale des activités de leurs sites, faute de PCA adapté ou d'automatisation suffisante.

#### **4- L'impact de la pandémie covid19 sur le monde de travail :**

La pandémie a frappé l'ensemble des pays, et n'a pas épargné l'Union européenne, mais, partout, elle a touché plus durement les populations plus fragiles. A court terme, les conséquences de la crise économique sont presque entièrement négatives, mais Sang éon Lee revient sur les changements qui affectent le monde du travail et préfigurent des tendances plus positives.

---

<sup>29</sup><https://www.institut-entreprise.fr/limpact-de-la-crise-du-covid-19-sur-le-travail-premiere-analyse>.

Les décideurs politiques ont réagi de manière forte face à la COVID-19, prenant les mesures nécessaires pour ralentir la propagation du virus et pour sauver et protéger des vies. Les fermetures et autres mesures restrictives visant à contenir la pandémie ont eu un impact dévastateur sur des marchés du travail déjà fragiles, ainsi que sur la production et la consommation. En tout, 94 % des travailleurs du monde entier vivent dans des pays où des mesures de fermeture des lieux de travail sont en vigueur. Les échanges commerciaux, les investissements étrangers directs et les chaînes d'approvisionnement mondiales sont interrompus, ce qui a des effets désastreux sur les processus de production et sur les emplois. Dans les pays où les systèmes de protection sociale étaient peu développés ou absents, des millions de personnes se sont retrouvées sans revenus. Le chômage monte déjà en flèche dans de nombreux pays et l'OIT estime que le nombre d'heures travaillées dans les pays de toutes les régions du monde a chuté de façon spectaculaire de 10,7 % au deuxième trimestre de 2020 par rapport au dernier trimestre de 2019, soit l'équivalent de 305 millions d'emplois à temps plein (pour une semaine de travail de 48 heures)<sup>30</sup>.

La pandémie a mis en lumière les inégalités et les fractures sociales qui touchent durement les groupes les plus vulnérables et marginalisés<sup>31</sup>. La pauvreté multidimensionnelle et les inégalités risquent donc de s'accroître considérablement<sup>32</sup>. Selon les estimations révisées de la Banque mondiale, de 70 à 100 millions de personnes pourraient tomber dans la pauvreté, alors que le nombre de pauvres, qui s'élevait à 632 millions de personnes en 2019<sup>33</sup>, n'a plus augmenté depuis 1998. Le nombre de travailleurs pauvres devrait augmenter de 35 millions<sup>34</sup>.

Les discussions sur l'avenir du monde du travail occupaient déjà le débat public avant la crise sanitaire actuelle. Selon un consensus général, son évolution va dépendre de quatre variables fondamentales : la technologie, la démographie, le changement climatique et la mondialisation. De même, il est généralement admis que les effets de ces variables pourront être aussi bien positifs que négatifs. Il y aura des gagnants et des perdants (et parmi ces

---

<sup>30</sup>OIT, 2019. Déclaration DE Centenaire de L'OIT pour l'avenir de travail.

<sup>31</sup> ONU, 2020. Responsabilité partagée et solidarité mondiale : gérer les retombées socioéconomiques de la COVID-19 ; ONU, 2020. Notes de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles, les personnes handicapées, les personnes âgées et les personnes en situation de déplacement.

<sup>32</sup> PNUD, 2020. covid 19 and Human Development : Assessing the Crisis , Envisioning the Recovery.

<sup>33</sup> Banque Mondiale ,2020.the impact of COVID 19 (coronavirus) on global poverty : why Sub Saharan Africa might be the region hardest hit

<sup>34</sup> OIT, 2020. Observatoire de l'organisation internationale du travail (OIT) le covid 19 et le monde du travail 1ere Edition , 18 mars 2020.

derniers, on comptera sans doute une grande part d'emplois sous-qualifiés, de ménages modestes et de groupes défavorisés).

C'est, dans ce contexte, que la pandémie s'est déclenchée, avec des conséquences significatives sur la santé de millions de gens et – par le biais des confinements qui ont suivi – sur l'économie. Les récentes avancées en termes de vaccinations laissent espérer que la crise s'achève.

A court terme, les conséquences de la pandémie sont presque entièrement négatives. Et également universelles, puisque presque tous les pays ont été touchés, les pays développés comme ceux en voie de développement. La première phase de la crise, début 2020, s'est caractérisée par une vague de fermetures radicales des bureaux, de confinements, des pertes colossales en temps de travail et en revenus, de hausses du chômage, de l'inactivité et de la pauvreté. Dans tous les pays, les plus durement frappés furent les groupes déjà défavorisés avant la crise : les jeunes, les personnes âgées, les femmes, les migrants, les handicapés et les travailleurs peu qualifiés.

Sur le plan mondial, le nombre d'heures de travail perdues au premier trimestre 2020 (comparé au premier trimestre 2019) est estimé par l'OIT à 5,6%, soit 160 millions d'emplois à temps plein de 48 heures par semaine. Au second semestre, ce chiffre a grimpé à 12,1 % (345 millions d'emplois). L'UE a été durement touchée<sup>35</sup>. Les 27 Etats membres de l'UE ont subi une perte de 4,8 % au premier trimestre (soit 7,4 millions d'emplois à temps plein), 16,4% (25,2 millions d'emplois) au second, et 9,8% (15,1 millions d'emplois) au troisième. Heureusement, grâce aux dispositifs de chômage partiel mis en place dans la plupart des économies européennes, les heures de travail perdues ne se traduisent pas automatiquement par du chômage. Tout indique pourtant que si de nombreuses personnes ne pointent pas au chômage, elles sont quand même inactives, ce qui veut dire qu'elles ont renoncé à trouver du travail et donc à en chercher. Les crises passées ont montré que plus les gens sont inactifs, plus il est difficile pour eux de retrouver une place sur le marché du travail. Les changements, qui s'opèrent dans trois domaines bouleversés par la crise, pourraient déboucher, à moyen et long terme, sur des tendances plus positives est parmi les :

---

<sup>35</sup> : [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_755910/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang-en/index.htm)

### **1. L'accélération du télétravail**

Le travail à distance n'est pas un phénomène nouveau, mais la pandémie a entraîné son développement massif. Cela pourrait provoquer des changements à long terme dans de nombreux domaines, à commencer par l'organisation et la localisation du travail. Les enquêtes menées dans de nombreux pays européens indiquent que la majorité des salariés considèrent le télétravail comme une expérience positive. Parmi les raisons invoquées l'avantage de liberté vis-à-vis des superviseurs directs, d'indépendance, de flexibilité, un meilleur équilibre travail/vie privée et moins de temps passé dans les transports. Si cette pratique se poursuivait à une telle échelle, les gens pourraient habiter loin de leur lieu de travail. Il est difficile de savoir quel en serait l'impact exact, mais on observe déjà une augmentation des prix de l'immobilier en milieu rural.

### **2. Un bond technologique**

Les employés contraints au télétravail et les étudiants suivant des cours en ligne ont dû acquérir les outils et compétences technologiques appropriés. Ce qui a non seulement diminué la défiance et les résistances à l'encontre des nouvelles technologies, mais aussi stimulé la demande et l'investissement dans le domaine technologique au sein de nombreux pays. Pour certains, le numérique est pourtant resté un fossé infranchissable. De nombreuses personnes âgées se sont retrouvées littéralement coupées de la vie quotidienne parce qu'elles ne disposaient pas de l'équipement requis ou se montraient incapables de l'utiliser. Les problèmes d'accès à Internet dans certaines régions – notamment rurales – peuvent également représenter un obstacle au changement. La pandémie a néanmoins permis de mettre en lumière ces manques, et de montrer clairement où des investissements étaient nécessaires pour assurer un accès global à Internet. De nombreux gouvernements ont ainsi annoncé de nouveaux investissements destinés à combler ces lacunes. Les avancées technologiques en matière d'éducation et de formation conduisent également à repenser la façon dont doivent s'opérer les transferts de savoir.

### **3. Une meilleure prise de conscience des défis environnementaux :**

Quand la pandémie est apparue, la prise de conscience des problèmes environnementaux était déjà aigüe aussi bien dans le monde politique que dans l'opinion publique, comme on a pu le voir au cours des manifestations comme les « Fridays for

Future ». Le débat s'est poursuivi pendant la pandémie et semble avoir poussé plusieurs pays à se demander sérieusement comment agir en faveur d'un avenir plus vert. L'analyse des réponses politiques apportées par certains gouvernements européens montre que leur intérêt pour les questions environnementales s'est accru. Alors que les réponses à la crise ont tenté de jouer sur trois des grandes variables évoquées précédemment, la quatrième – l'évolution démographique – a reçu relativement peu d'attention, peut-être parce qu'il y a moins de raisons d'espérer dans ce domaine.

Les sociétés vieillissantes ont un défi à relever : la baisse tendancielle de la proportion de la population occupant un emploi. Le ratio devrait même continuer à se dégrader à court terme, compte tenu de l'augmentation du chômage et de l'inactivité, et à long terme, car les jeunes et les vieux auront plus de mal à entrer ou retourner sur le marché du travail. Autre facteur aggravant : le nombre de femmes sorties du marché du travail qui auront elles aussi sans doute du mal à y retourner. Tous ces éléments tendent à renforcer la pression sur ceux qui travaillent. et aussi concernant Les systèmes de retraites seront mis à l'épreuve, du fait du haut niveau d'endettement résultant des aides fiscales et des dispositifs de soutien à l'économie. Ce sera un autre défi spécifique pour les sociétés vieillissantes – soit la majorité des pays d'Europe.

Les sociétés plus jeunes, qui devraient en récolter les dividendes démographiques, seront confrontées à un autre type de défi : comment trouver des emplois décents pour leurs jeunes, en particulier si nombre d'entre eux ont connu une interruption dans leur éducation ou leur formation. Il y a un vrai risque d'avoir une génération perdue.

Les évolutions démographiques sont également dépendantes des mouvements de populations. De nombreux travailleurs immigrés ont perdu leur travail à cause de la pandémie. D'autres, ayant réussi à rentrer chez eux, n'ont pas pu trouver d'emploi ou ont dû repartir. L'avenir de ces travailleurs migrants dépendra beaucoup de la façon dont les Etats les intègrent dans leurs réponses de soutien au pouvoir d'achat à court terme et leurs politiques structurelles à long terme<sup>36</sup> : extension de la protection sociale pour les travailleurs migrants, régularisation de leur statut, amélioration de leur accès à la formation et reconnaissance des risques spécifiques liés au fait de vivre en habitat collectif ou sur son lieu de travail.

---

<sup>36</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/migrant/documents/publication/wcms\\_743268.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/migrant/documents/publication/wcms_743268.pdf)

En fin, La crise a ouvert nos yeux sur la vulnérabilité de plusieurs groupes. Nous devons profiter de cette prise de conscience pour faire en sorte qu'à l'avenir ils soient mieux intégrés et mieux traités et qu'ils puissent profiter des processus de transformations structurelles. Dans le cas contraire, le retour à la normale n'aura pas le visage humain que les Etats membres de l'OIT imaginaient lorsqu'ils ont adopté la Déclaration du Centenaire pour l'Avenir du Travail.

### **6-Les mesures barrières dans l'entreprise RAMDY :**

Afin de prévenir mais surtout de sensibiliser ses employées aux mesures d'hygiène et de sécurité au travail l'entreprise RAMDY à procéder à certaines mesures nous citons :

- Utilisation des affiches officielles, afficher très largement les consignes sur tout le site de l'entreprise.
- Suspendre momentanément les contrats d'apprentissage et les conventions de stage.
- Limiter les déplacements et la circulation des employés sur les lieux de travail (services, bureaux, atelier,...etc.)
- Eviter de recevoir physiquement les partenaires, fournisseurs et autres, et favoriser les contacts virtuels.
- Tout employé doit connaître les symptômes du Covid19 et Tout un chacun doit être informé des symptômes et ne doit pas travailler s'il présente ces symptômes.
- Instaurer un contrôle de température corporelle des employés dans l'entreprise : maximum 37°3

#### **4. Mesures de distanciation :**

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

#### **5. Distanciation en zones fumeurs**

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

- Distanciation dans les vestiaires
- Envisager un roulement des équipes pour qu'elles ne se croisent pas.
- Distanciation dans les restaurants d'entreprises.
- Là encore revoir les horaires de travail pour éviter les flux au restaurant.

- Positionner les chaises et les tables afin de maintenir la distance minimale entre les personnes.

Éventuellement prévoir des repas à emporter qui peuvent être pris à la place de travail (pour les postes administratifs notamment) pour diminuer le nombre de personnes présentes au restaurant d'entreprise.

- Distanciation dans les transports des travailleurs

Éviter le covoiturage : Revoir les aménagements du parking, mettre davantage de places de parking à disposition.

- Limiter les réunions en présentiel : Privilégier les réunions en visioconférence. Hygiène personnelle : concernant l'employé lui-même certaines autres mesures au-delà de celle citées en haut sont recommandées :

- Lavage renforcé des mains : Lavage très régulier à l'eau et au savon, idéalement pendant 20 à 30 secondes (Préférable à la solution hydro alcoolique dès l'instant qu'il y a un accès à l'eau) Le savon supprime les spicules qui sont à la surface du virus, qui sont des clés pour pénétrer dans une cellule.

- La tenue vestimentaires quel que soit le secteur d'activité, mieux vaut changer de travail. Un certain renforcement de la part de l'entreprise est fait et ce par la mise à disposition des employées intervenant sur le terrain des équipements de protection individuelles tels : masques ; civière ; combinaisons ; blouses, gants jetables pour se protéger.

- Hygiène des outils, ordinateurs, téléphones utilisés dans le cadre du travail

Désinfecter les outils de travail lors du changement d'utilisateur sauf cas d'usage personnel. Désinfecter les commandes des machines, les commandes des chariots élévateurs (mettre à disposition des lingettes, de l'alcool dénaturé, etc.), les claviers des ordinateurs, téléphones, ...etc.

- Hygiène des locaux de l'entreprise

Envisager un nettoyage renforcé avec des produits d'entretien : Des points de contacts : table, poignées dans les lieux communs, rampes d'escaliers, commandes des machines à café,

- Des sanitaires,

- Des vestiaires,

- Matériels nécessaires pour le lavage des mains (savon liquide, gel hydro alcoolique, masque, essuies mains en papier ou serviettes jetables, poubelles sans contact) ;

- Installer des distributeurs de solution hydro alcoolique dans des endroits bien en vue du lieu de travail il et suffisamment espacés pour éviter les rassemblements. S'assurer que ces distributeurs sont régulièrement remplis et veiller à marquer l'endroit de ces distributeurs par des indications ou affiches visibles.

4. Porter obligatoirement, un masque de protection, à renouveler selon, les préconisations du fabricant ;

5. Veiller à ce qu'une seule personne se présente à la fois pour se laver les mains au lavabo

6. Prescrire un lavage régulier des mains :

- Avant l'entrée et la sortie
- Avant et après la prise de poste,
- Entre chaque changement de matériel ou d'outils,
- Avant l'entrée et à la sortie des installations sanitaires et espaces communs (salle de restauration, salle de réunion).

### **Conclusion :**

D'un point de vue stratégique et tactique, la crise sanitaire a imposé l'adoption de caps différents à très court terme, des changements agiles d'une semaine à l'autre, et sans grande visibilité sur le long terme. Cette urgence de réorganisation et de « navigation à vue » a remis en cause certaines organisations très hiérarchisées et leur lourdeur de prises de décisions. L'entreprise entière est passée en mode « cellule de crise » et à tous les niveaux.

## **Chapitre 2**

# **Le rapport au travail et la satisfaction au travail**

**Préambule :**

Dans ce chapitre il sera examiner successivement la notion du rapport au travail comme un nouveau champ d'étude ,ensuite le sens accorde au travail , on parlera aussi du rapport au travail que les travailleurs entretiennent- ils dans le monde du travail en aborde sa nature intrinsèque et ses facteur intrinsèque ,puis de la place accordé au travail dans l'identité des personnes, ainsi que l'insertion professionnelles et les attentes vis-à-vis du rapport au travail et en dernier lieu on exposera les typologies des formes du rapport au travail.

**1-Historique de la notion du rapport au travail :**

Historiquement, le rapport au travail et les attitudes dans la vie conjugale ont toujours était largement déterminés par les conditions sociales d'existence et le milieu culture l'appartenance des individus, La transformation de la signification du travail et des relations familiales est intimement liée a l'émergence du sentiment moderne de soi.<sup>37</sup>

Par ailleurs, les individus n'entretiennent pas le même rapport au travail, Différentes études tentent, en effet à montrer que les individus adoptent une attitude spécifique a l'égard de leur travail selon leur position sociale. Toutefois d'autres recherches menées récemment laissent à penser que l'influence du milieu sociale sur l'orientation au travail tend à s'estamper, sans néanmoins disparaître complètement. Le rapport au travail suit ainsi une évolution parallèle à la transformation de l'identité. Tout comme elle, il tend à varier de moins en moins selon le milieu sociale de plus, .l'émergence d'une nouvelle figure de l'individu a la recherche de son bonheur et de son épanouissement personnel transparait dans la façon d'appréhender le travail.

**2-Le rapport au travail : un nouveau champ d'étude :**

La notion du rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. Selon la conception la plus répondue, l'expression renvoie a l'idée que « le travail c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée a produire des biens et des services sous différentes formes représente la pierre angulaire de la vie sociale et ,par conséquent l'activité par excellence pour rendre raison de la société »bien que sa définition ne fasse pas consensus dans la littérature, trois principaux perspectifs semblent avoir récemment dominées la

---

<sup>37</sup> MARIE Gagné, identité et rapport des différences persistantes selon le milieu social, thèse présentée a la faculté des études supérieures de l'Université Laval dans le cadre du programme de maitrise en sociologie pour l'obtention du grade du maitre des arts (M ,A),Québec ,2009,p05

majorité des travaux sur le sujet perspective la plus généralement admise lie le rapport au travail à la satisfaction éprouvée par les salariés dans l'exercice de leur fonction .une seconde perspective examine le rapport au travail à partir de la signification que l'individu attribue à cette activité ,et la troisième renvoie à la centralité du travail.

En effet ,le concept de rapport au travail revêt une multitude de sens, nous l'exprimons sous l'angle des « attitudes traduites en termes d'attentes ,de valeurs, de représentation de statut, de droits et sur la base des quelles naissent l'identité personnelle et collective » nous l'entendons comme la façon d'exercer son travail, de se le représenter et de vivre son expérience professionnelle, il renvoie à la satisfaction qu'on en tire au sens qu'on lui accorde et il articule dans une composition complexe , parcours individuels et histoire collectives vécues dans des environnements en évolution ,il est influencé par des démontions tant au niveau de l'entreprise qu'à l'extérieure de celle-ci.<sup>38</sup>

### 3-Définition de la notion du rapport au travail :

Le rapport au travail est un phénomène à multiple usage .selon la conception la plus répandue, l'expression renvoie à l'idée que le travail c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destiné à produire des « biens et des services sous différentes formes représente la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent, l'activité par excellence pour rendre raison de la société ».<sup>39</sup>

bien que sa définition ne fasse pas consensus dans la littérature trois principales perspectives semblent avoir récemment dominées la majorité des travaux sur le sujet.la perspective la plus généralement admise lie le rapport au travail à la satisfaction éprouvée par les salariés dans l'exercice de leur fonction .une seconde perspective examine le rapport au travail à partir de la signification que l'individu attribue à cette activité .une dernière école de pensée considère plutôt que le rapport au travail s'intègre une conception plus générale de la vie .revenons brièvement sur chacune de ces perspectives .de plus, « le rapport au travail se rapporte à la fois

---

<sup>38</sup>OUMELKHIR Touati, rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien ,thèse présentée à la faculté des études supérieures à l'Université de Montréal et à l'école des Hautes Etudes en Sciences sociales ,en vue l'obtention du grade de philosophie Doctor (PH.D)en sociologie ,paris, décembre,2007,p01.

<sup>39</sup>GENDRON Benoit et HAMEL Jacques.2004. «**Travail, valeur et être jeune : au quel rapport ?**» dans Pronovost et Royer (dir). Les valeurs des jeunes, Sainte-Foy, presses de l'Université du Québec.p131.

a la satisfaction ,que procure le travail ,mais aussi a la signification que les uns et les autres attribuent a cette activité et a la place qu'ils lui réservent dans leur existence »<sup>40</sup>

en outre ,le rapport au travail représente aussi « la pierre angulaire de la vie sociale et par conséquent ,l'activité par excellence pour rendre raison a la société et le rapport au travail désigné les attitudes a l'égard de cette activité , attitude traduites en terme d'attentes ,de leurs ,de représentations de statuts, de droits et sur la base desquels naissent l'identité personnelle et collective.<sup>41</sup>

### 3-1-la satisfaction au travail :

La question du salaire est un paramètre important en terme de satisfaction au travail, mais in n'est pas le seul, car ils existent plusieurs autres moyens apparts l'argent pour être satisfait au travail.

Selon le psychologue américain Frederick Irving Herzberg (1923-2000) il ya des éléments qui mènent a la satisfaction au travail tels que l'ambiance au travail, aussi travailler dans un climat vraiment sécurisé contribue à la stabilité émotionnelle sans oublier les bonnes relations entre collègues et ou hiérarchie, les possibilités d'évolution dans l'entreprise, la confiance attribué au travailleurs ainsi qu'une marge d'autodétermination sont des factures mélioratifs.

Pour saisir le rapport au travail des salariés les travaux d'Herzberg (1971) et de Maslo(1943) et bien d'autres se sont penchés et intéressés à la satisfaction que procurent deux principales dimensions de l'activité de travail.

Le contenu de la tache elle-même (facteurs intrinsèque à la tache).

Les conditions de travail et les relations de travail (facteurs extrinsèque).

C'est-à-dire dans le premier cas la satisfaction est liée au contenu de la tache ,à l'acte de travail lui-même ainsi qu'a l'épanouissement qu'il procure d'une part ,et d'autre part, elle peut dépendre de la rétribution associé a l'activité du travail une rétribution dans le salaire fait l'élément essentiel auquel s'ajoutent des avantages matériels :horaires, promotion....ou encore de la qualité des relations avec les collègues et de l'ambiance de travail dans

---

<sup>40</sup> ANTICIL Mélanie. 2006. «**Les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibré dans la vie** » faculté des séances sociales .Université Laval.Quebec.p (84-

<sup>41</sup> OUMELKHIR TOUATI, op cit, p195.

l'entreprise et le seconde se rapporte a la relation que l'individu entretient avec le milieu de travail désignés comme des facteurs extrinsèques a la tache.

La satisfaction est le concept le plus ancien utilisé depuis cinquante ans par les psychologues de travail il désigne que Luc appelle dans « nature et cause de la satisfaction dans le travail » un état émotionnel positif ou plaisant, résultant de l'évaluation faite par la personne de son travail ou de ses expériences de travail.

Cet état de la réalisation des attentes conscientes ou inconscientes a l'égard du travail.ces attentes peuvent être extrêmement diverses : besoin, désir, idéal du moi, volonté de conformité au groupe. Le fait de satisfaire des besoins ou des désirs n'est pas en soi un facteur qui pousse a l'action contrairement au discours souvent entendu du type : «du personnel satisfait travail bien »<sup>42</sup>.

Enfin la satisfaction au travail semble largement varier selon le statut sociale, celle-ci augmentant ave la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de diplôme et le revenu. Entre les souhaits d'épanouissement de soi au travail exprimés et leur réalisation affective s'insère donc un écart qui va croissant à mesure que le statut social s'abaisse.<sup>43</sup>

### 3-2 la signification du travail :

Le rapport au travail exprimé sous l'angle du sens qui lui est attribué par les individus et abordé dans des travaux aussi anciens que celle de weber ,celui dans l'éthique protestante et l'esprit de capitalisme ,a été le premier à établir le lien entre rapport au travail et croyances religieuses pouvant affecter la mentalité et considérant le travail comme source de d'accomplissement de soi. Cette idée partages par des thèses ,dites expressives ,faisant du travail une source d'accomplissement ,de valorisation et d'épanouissement pour celui qui l'exécute Elle s'oppose a des thèses instrumentalistes qui restreignent le travail a des aspects purement matériels et extérieure a la tache elle-même ,faisant de la rétribution du travail et non de la valeur intrinsèque de la tache a accomplir le facteur d'accomplissement personnel.

Donc, de façon générale, la signification du travail est de donner a chacun les moyens de s'accomplir sur le plan personnel .En effet le travail en ce sens, stimuler et utilisé le potentiel de chacun , de tels propos rejoignent ceux de certains auteurs affirmant que le travail

---

<sup>42</sup> Luc Galiza, les gestions des conflits dans l'entreprise, mémoire présenté et réalisé pour l'obtention du diplôme Universitaire Supérieur de Gestion des entreprise, mai 2003.

<sup>43</sup> Marie Gagné, op cit, p48.

représente encore aujourd'hui une importance source d'accomplissement et reconnaissance sociale. En effet, le travail devient « le moyen » d'atteindre des buts extérieurs au travail il apparaît aussi comme le moyen de gagner la vie, comme un lieu de sociabilité ou encore comme le moyen d'acquiescer un statut.

### **3-3 la finalité du travail :**

Weber a sans doute été l'un des premiers à poser la question en ces termes. Avec l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme. En cherchant à savoir comment des croyances religieuses pouvaient créer des mentalités faisant du travail une dimension d'accomplissement de soi. Weber a montré que le travail pouvait être une fin en soi. Le travail est ainsi source d'accomplissement, de valorisation et d'épanouissement pour celui qui l'exécute. (BAETHGE Martin .1994.p180.)

En outre, elle renvoie de manière directe, d'une part à la signification du travail, plus particulièrement aux principales raisons pour lesquels un individu travaille ; d'autre part, elle fait référence au modèle de travail idéal. Alors que la centralité du travail témoigne de la place que s'occupe le travail dans la vie des individus, c'est-à-dire qui est important pour lui dans le travail mais aussi se qu'il recherche dans une telle activité. Cette dimension comporte deux sous dimensions : d'une part, la finalité au travail principale et les finalités secondaires.(MERCURE Daniel et VULTUR Mircea.2010.p12.)

#### **3-3-1 : les finalités principales :**

La finalité principale représente la finalité prioritaire du travail, telle qu'elle est exprimée par l'individu .Elle est le premier point d'encrage de la signification que celui-ci accorde au travail. Une revue des théories psychosociologiques dans le domaine permet de distinguer cinq grands types de finalités attribuées au travail :une finalité économique selon laquelle le travail est avant tout un moyen de gagner sa vie et celle des personnes dont nous assumons la subsistance ;une finalité orientée vers la réalisation personnelle au travail, étroitement associée à la nature même du travail ; une finalité qui met l'accent sur la quête de reconnaissance au travail et sa résultante, le statut et le prestige ;une finalité orientée vers la valorisation de liens personnels et la sociabilité ; et en fin une finalité de nature altruiste centré sur le désir de servir la société.(MERCURE Daniel et VULTUR Mircea.2010.p13.)

En effet la finalité principale du travail est d'ordre matériel et économique : la finalité du travail ne renvoie pas, de façon dominante, à la nature de l'expérience vécue au travail,

quelle qu'elle soit. Le travail est plutôt un moyen d'atteindre des finalités d'être à l'extérieur du travail : gagner l'argent dont j'ai besoin pour vivre et consommer. Il s'agit d'une finalité instrumentale qui se rapporte aux conditions d'existence et qui, de façon dominante, fait du travail un outil de l'avoir, un moyen d'échange matériel. En dépit de cela, elle est également d'ordre non-matériel et expérientiel, donc par essence non instrumentale, par opposition à une finalité matérielle et économique. Les diverses finalité à dominante expérientielle ont en commun non pas le fait qu'elles sont fondées sur l'expérience, mis le fait qu'elles sont par essence expérience, expériences vécues au travail qui ne se résument pas pour autant uniquement au caractère intrinsèque de la tache notamment intérêt pour la tache, autonomie, etc. Comme c'est souvent le cas avec la catégorie classique « expressif » : elles reposent sur le développement ou l'affirmation de soi au travail de même que sur la reconnaissance. Elles peuvent néanmoins comporter ou non un aspect instrumental ou semi-instrumental sur la base de l'expérience de travail, mais comme conséquence de cette expérience, par exemple, le statut social qu'elle procure, sans pour autant que la quête de statut ne soit la finalité principale. (MERCURE Daniel et VULTUR Mircea.2010.P15).

### **3-3-2 Finalité secondaires ou périphériques :**

Les finalités secondaires sont périphériques à la finalité principale, témoignant ainsi de significations subsidiaires, additionnelles ou complémentaires. Par ailleurs, la tradition psychologique, en particulier les théories de la motivation et des besoins, est aussi riche en classifications qui souvent s'entrecoupent. La typologie de Henry Alexander Murray oppose les besoins primaires (besoins physiologiques et de sécurité) aux autres besoins considérés comme secondaires ; celle de Frederick Herzberg distingue les éléments de contenu (ce qu'il appelle les motivateurs) du contexte (ce qu'il dénomme les facteurs d'hygiène). Tout aussi classique est la typologie d'Abraham Maslow, source de maintes critiques, qui propose une lecture fondée sur cinq besoins fondamentaux universels et hiérarchisés, à savoir les besoins de développement personnel, d'estime de soi, sociaux, de sécurité et physiologiques, ce qui à donné lieu à différentes formes de regroupements chez plusieurs auteurs.

Dans une perspective plus culturelle et fondée sur des échelles de valeurs, Simcha Ronan suggère un classement en fonction de l'orientation matérielle ou non matérielle, individuelle ou collective des finalités. Soustraite des postulats inhérents à la théorie des besoins et simplement lissée en plan, la typologie de Clayton Alderfer (E.R.G. théorie) permet de regrouper les finalités en trois ensembles dont la pertinence pour notre étude est davantage

marquée, soit les finalités liées aux conditions matérielles d'existence, au développement personnel et enfin de nature plus relationnelle. (MERCURE Daniel et VULTUR Mircea. 2010. P14).

### 3-3-3 La centralité du travail :

Enfin, la troisième perspective envisage l'importance du travail dans la vie des individus et la relation qui le lie à la sphère hors travail, comme la famille ou encore les loisirs. Goldthorpe et al (1972) montre un engagement dans le travail et une identification à celui-ci d'autant plus importants que le travail occupe une place conséquente dans la vie des individus.<sup>44</sup>De même, « les travaux dans le domaine du travail nous enseignent que le rapport au travail se rapporte aussi à l'importance, à la place ou à la valeur accordée au travail par chaque individu dans son existence ».<sup>45</sup> Les travaux dans le domaine de travail montrent que le rapport au travail se rapporte aussi à l'importance, à la place, à la valeur accordée au travail par chaque individu dans sa vie. Telle que les travaux de (beathge, 1991), menés aux prix des jeunes elle ment âgés de (19 -25 ans) , montre a cette effet que le rapport aux travail lié certain ment aux exigences formulés par les jeunes à l'endroit du travail, mais qu'il s'intègre en outre a une constipation plus générale de la vie qui tiens conte de l'importance que l'individu accorde aux déférentes diamantions de son existence a savoir le travail, la famille ainsi que les loisir

Cette étude arrive ainsi à la conclusion que ceux qui placent le travail en premiers dans leur projet de vie auront aux tendances à rechercher un travail qui soit porteur de sens, un travail dans le quelle ils peuvent aspirer, sens gager se réaliser un travail qui leur procure une certaine reconnaissance social et un statut professionnel élevé.

Ceux pour les quelles la famille constitue le principale élément structurant leur identité, auront tendance à reléguer le travail et les loisirs en seconde plan de leurs préoccupations.

### 4- le rapport au travail instrumental et expressif :

---

<sup>44</sup> OUMELKHIR Touati, rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien ,thèse présenté a la faculté des études supérieures à l'Université de Montréal et a l'école des Hautes Etudes en Sciences sociales ,en vue l'obtention du grade de philosophie Doctor (PH.D)en sociologie ,paris, décembre,2007,p197.

<sup>45</sup>ANTICIL Mélanie. 2006. «Les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibré dans la vie »faculté des séances sociales .Université Laval. Québec p 89.

Le rapport au travail tel que nous l'avons défini renvoie aussi au sens revêt le travail pour les individus, mettant ainsi en avant les valeurs qui modèlent les conduites et les attitudes au travail. Nous abordons cette partie en appuyant sur les démentions « instrumentale », qui reflète la nature du travail sous forme d'avantage matériels. Et « expressive », plus liée à l'accomplissement.<sup>46</sup>

#### **4-1 Le rapport instrumental du travail :**

Le rapport instrumental au travail renvoie à un aspect matérialiste c'est-à-dire que les travailleurs donnent une grande importance à l'argent en premier lieu, aussi ils considèrent le travail comme une source de sociabilité, ce qui veut dire un lieu d'affectivité où ils créent des relations sociales au sein de l'entreprise ainsi qu'un moyen pour acquérir un statut.

En effet, la dimension instrumentale semble différencier plus nettement le travail dans l'esprit des anciens qui, correspond d'emblée au sentiment de se réaliser, par rapport aux jeunes qui choisissent davantage des options du questionnaire comme : avoir un bon salaire et des avantages matériels ou encore évoluer dans leur carrière.<sup>47</sup>

#### **4-2 le rapport expressif au travail :**

Ceux qui entretiennent un rapport expressif, considère le travail comme importante source d'épanouissement personnel et de valorisation car ces derniers veulent se sentir utile en aidant les autres, que leurs efforts seront reconnus et appréciés et sont à la recherche de réalisation de soi donc le rapport est de l'ordre expressif se situe dans la réalisation de soi.

Les conditions d'épanouissement et l'appartenance à l'entreprise formulées dans la reconnaissance, la fidélité et la loyauté de celle-ci. Ainsi le rapport au travail est déterminé par son appartenance à une génération, à une position dans l'entreprise et au fait d'être un homme ou une femme. Il est lié au vécu au quotidien des situations de travail mais, il se construit aussi tout au long de son cheminement professionnel au sein de l'entreprise.

##### **4-2-1 l'expressif tempéré :**

Exige encore plus de son activité professionnelle. Il veut s'accomplir personnellement, se réaliser dans l'exercice de son emploi. Le travail doit être une occasion d'évoluer sur le

---

<sup>46</sup> OUMELKHIR Touati, op cit, p201.

<sup>47</sup> Ibid, p299

plan personnel. « Dans le cas de l'expressif intégré, le travail s'inscrit en vérité dans un processus plus large qui vise le développement plein et entier de sa personne.<sup>48</sup>

#### **4-2-2 l'expressif intégré :**

L'expressif intégré est sans doute le rapport le rapport au travail le plus idéale. Il s'apparente beaucoup à l'éthique de la réalisation de soi décrite par Fortier (1992), éthique selon laquelle les individus s'orientent vers un mieux être qui passe par le développement de leur potentialité sur tous les plans.<sup>49</sup>

### **5- l'insertion professionnelle et les attentes vis-à-vis du travail :**

#### **5-1 Définition de l'insertion :**

L'insertion couvre l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement social être insère signifie avoir une place, être assuré des postions sociales différenciées et reconnues (statut, rôle, etc.)

#### **5-2 l'insertion professionnelle :**

Plus de 700 000 jeunes quittent chaque année le système scolaire. Part non négligeable transite par des situations intermédiaires, et ce pour qu'ils entrent directement dans la vie active. Les risques de précarisation se sont fortement accrus, afin de remédier a ces difficultés, un certain nombre de mesures ont été adopté. Chacune d'entre elles prends des formes très varies et mobilise d'important moyens : « l'appareil de socialisation » ainsi mise en place vise à promouvoir de nouveaux modes d'intégration.<sup>50</sup>

Avant d'intégrer au marché du travail, les jeunes entretiennent généralement des attentes plus au moins bien définies vis-a-vis de leur future situation d'emploi, leurs attentes concernent moins la nature ou la substance de la profession qu'ils désirent occuper dans l'avenir, que les conditions à l'intérieur desquelles ils devront s'insérer.

Avec l'état actuel du marché du travail , a cet égard, les jeunes travailleurs s'accordent pour dire qu'il leur faudra sans doute mettre les bouchées doubles au début de leur vie active pour faire leur preuves et ainsi se tailler une place en emploi, même s'ils se disent qu'ils sont

---

<sup>48</sup>ANTICIL Mélanie. 2006. «**Les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibré dans la vie** »faculté des séances sociales .Université Laval. Québec p 101.

<sup>49</sup> Anticil Mélanie. Op cit. p102.

<sup>50</sup> BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des séances sociales, Ellipses Edition Marketing, paris.

prêts à affronter cette réalité, leur appréhension n'en demeurent pas moins vives ; étant donnée les conditions qui caractérisent le marché du travail aujourd'hui.

Ces jeunes craignent en vérité de ne pas dénicher un emploi qui leur convienne parfaitement et qui soient à la hauteur de leurs compétences ils sont par ailleurs conscients qu'ils devront composer avec l'instabilité de l'emploi au début de carrière mais souhaitent ainsi que cette situation ne soit que transitoire.

Ces jeunes ne sont toute fois pas prêts à payer plus cher le prix de ce sacrifice ils consolident pour cette raison leurs aspirations et cherchent le moyen de les combler dans l'avenir<sup>51</sup>.

## **6- typologie des formes de rapport au travail :**

### **6-1 la typologie de VENDRAMIN Patricia et CULTAUX John :**

Dans cet élément on va présenter la typologie de VENDRAMIN et CULTAUX J, qui se sont penchés et ils ont fait des recherches qui tournent autour de différentes formes que peut avoir le rapport au travail.

#### **6-1-1 le travail comme « contrainte à vivre positivement » :**

Dans ce premier type, le travail est considéré comme étant un moyen de participation à la vie sociale et source de revenu. La dimension instrumentale du travail est importante mais n'a pas un caractère exclusif, dont la stabilité d'emploi est très importante, elle compte d'avantage que la hauteur du salaire ou l'ambition professionnelle.

#### **6-1-2 le travail comme « moyen de gagner de l'argent »**

En ce qui concerne ce deuxième type, le travail a un rapport principalement pragmatique c'est-à-dire trouver du plaisir ou s'épanouir au travail est considéré comme une seconde préoccupation. Le travail est un moyen ; il n'est une fin en soi.

Ici la dimension sociale du travail n'est pas vraiment très importante. Donc, c'est la dimension instrumentale qui domine largement celle-ci se limite à disposer d'un salaire suffisant et de stabilité pour couvrir les besoins individuels et familiaux.

---

<sup>51</sup> VENDRAMIN Patricia, les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique, rancphone, Décembre 2007, p 155.

**6-1-3 le travail comme « support au développement personnelle » :**

Pour ce troisième type, le travail est considéré comme une ressource pour leur épanouissement et pour leur développement. S'affronter au réel du travail est une manière de découvrir ses aptitudes et ces capacités personnelle.

Dans ce type la dimension instrumentale du travail est plutôt secondaire, Alors que la dimension sociale est très importante.

**6-1-4 le travail comme « pierre angulaire de l'identité » :**

Dans ce dernier type, la réussite d'une vie est liée a la vie professionnelle le salaire et le statut sont déterminants dans l'évaluation de la relation au travail, par contre la stabilité est secondaire.<sup>52</sup>

**Conclusion**

D'après ce que nous venons de voir, on constate que le rapport au travail s'exprimant dans la façon de se représenter et de vivre son destin professionnel, s'élabore a travers l'expérience de travail et de relation avec les autres , mais ils se construit aussi dans un rapport a soi, tout au long de son cheminement de carrière.

En définitive, le rapport au travail en tant que concept sociologique permettait de saisir l'expérience sociale du travail qui se révèle dans l'exercice du métier, dans la satisfaction qu'on en retire, dans le sens attribué au travail et la place qu'il occupe dans le projet de vie. Il rendait possible l'examen de relation dynamique entre pratique et trajectoire professionnelles, organisation du travail et contexte sociétal au sein desquels se construit l'image sociale et professionnelle des individus.

---

<sup>52</sup>CULTIAUX J et VENDRAMIN P ? Les générations face aux mutations du rapport au travail, 2008 In : [http://webcache googleusercontent.com](http://webcache.googleusercontent.com). Juillet 2021 a 11 :09.

# **La partie pratique**

# **Chapitre 1**

## **La méthode et la technique utilisée**

**Préambule :**

Dans ce chapitre, nous présenterons l'entreprise et le cadre méthodologique de notre recherche dans laquelle nous commencerons par la méthode appliquée et les techniques qui en découlent. Ensuite nous évoquerons les étapes de l'enquête, les caractéristiques de la population et l'échantillon de l'enquête.

**Partie pratique :****1. présentation de l'entreprise :****Raison social :**

**La société RAMDY est une SARL au capital de 208, 885,248DA.**

Pour son fonctionnement, elle dispose des moyens de communication suivante:

**\*Telephone:** 034 19 62 58/60/78

**\*Fax:** 034 19 62 59

**\*email:** [laiterie.ramdy@hotmail.com](mailto:laiterie.ramdy@hotmail.com)

**\*site web:** [www.ramdy-dz.com](http://www.ramdy-dz.com)

**I. Historique de l'entrepriseRamdy:**

La SARL RAMDY (ex Laiterie Djurdjura) est une entreprise privée spécialisée dans la production des produits agroalimentaires, a été créé le 01/01/1983.

Elle s'est spécialisée dans la production des yaourts, crèmes desserts, et les fromages frais et fondus.

Le 15 Octobre 2001, le groupe français Danone s'est associé avec la laiterie Djurdjura pour les activités yaourts, pâtes fraîches et desserts. Depuis, l'activité de la laiterie Djurdjura s'est consacrée à la production des fromages fondus, aux pâtes molles (camembert) et au lait pasteurisé.

Deux années plus tard, elle s'est implantée dans une nouvelle unité et située en plein cœur de la zone d'activité Taharacht (Akbou) triplant ainsi sa capacité de production en fromage fondus.

Dans le souci de répondre à une demande croissante du consommateur, la laiterie s'est équipée d'un matériel hautement performant dont une nouvelle conditionneuse de 220 Ps/mn, et une ligne complète du fromage barre.

En Juin 2004, la SARL laiterie Djurdjura a changé de raison sociale pour devenir SARL RAMDY. Aujourd'hui, les produits laitiers Djurdjura s'affichent sous la nouvelle dénomination (RAMDY).

En Octobre 2009, la SARL RAMDY a repris la production des yaourts et crèmes desserts.

## II. Situation géographies

La société est implantée :

- Dans une zone industrielle, véritable carrefour économique de la wilaya de Bejaïa, de quelques 50 unités de production agroalimentaire et en cours d'extension.
- A 2 Km d'une grande agglomération
- A quelque centaines de mètre de la voie ferrée.
- A 60 Km de Bejaia, chef-lieu de la région et pôle économique important en Algérie dotée d'un port à fort trafic et d'un aéroport international.
- A 170 Km à l'est de la capitale Alger.



Figure 1.1 – Emplacement géographique de la Sarl Ramdy

## III. Les moneyes

Assurance qualité Pour une surveillance de la qualité du produit et une protection optimale du consommateur, la Sarl RAMDY s'est équipée d'un laboratoire d'autocontrôle afin d'effectuer toutes les analyses physico-chimiques et microbiologiques exigées et d'un bloc administratif ainsi que de trois grands magasins de stockage des matières premières, emballages et de deux chambres froides.

## IV. Equipment

### 1. Production :

L'entreprise dispose d'un complexe intégré composé de deux principaux départements de production Atelier yaourt, crème dessert et Atelier fromage".

#### A) Ateliers yaourt et crème dessert :

- une salle de poudrage bien équipée ;
- une salle de traitement où se déroule un procès de fabrication pour la production des yaourts, crèmes desserts, et brassés.

#### – Conditionnement

- ✓ Deux conditionneuses de capacité de 12 000 Ps/h.
- ✓ Une conditionneuse de capacité de 9 000 Ps/h.
- ✓ Une conditionneuse de capacité de 21 600 Ps/h.
- ✓ Une conditionneuse de capacité 5 000 Ps/h.
- ✓ Deux conditionneuses de capacité de 7 200 Ps/h.

#### – Stockage

- ✓ Chambred'étuvage (chamber chaude).
- ✓ Chambre de refroidissementrapide.
- ✓ Chambres froide pour stockage des produits semi fini.
  - Trois chambres froides à grande surface.

#### B) Atelier fromage

- Une salle de préparation du produit et une pour préparation des moules bien équipée.
- Deux cuissons (un pour fromage portion, et l'autre pour le fromage barre).

#### – Conditionnement du fromage portion :

- ✓ Kustner 01 (91 Ps/mn) de capacité de production de 5500 Ps/h.
- ✓ Kustner 02 (91 Ps/mn) de capacité de production de 5500 Ps/h.
- ✓ Kustner 03 (91 Ps/mn) de capacité de production de 5500 Ps/h.
- ✓ Kustner 04 de capacité de production de 2400 Ps/h.
- ✓ Kustner 05 (200 Ps/mn) de capacité de production de 12 000 Ps/h.

- Deux machines pour conditionnement fromage barre : Kustner et Atia.
- Une machine banderoleuse (Grandi).
- Deux salles bien équipées pour la mise en cartons.

**2. Administration** : réseau de micro-ordinateurs.

**3. Services généraux** : transpalettes, claques, véhicules utilitaires et légers.

**4. Ressources humaines** : l'effectif total est de 365 (cadre, maîtrise, exécutant).

#### A- organisation et fonctionnement de l'entreprise:

##### 2. Activités de la SARL RAMDY :

La stratégie de la SARL RAMDY s'inscrit dans la mission d'apporter la santé par l'alimentation au plus grand nombre. Cette mission est mise en œuvre au travers de trois Pôles d'activité :

- Pôle produits laitiers frais : production et distribution de yaourts, de Crème dessert et autres Spécialités laitières représente 70% du chiffre d'affaire.
- Pôle produits fromages fondus : Production et distribution des fromages fondus en portion et barre représente 27% du chiffre d'affaires.
- Pôle d'activité boisson : en sachet comme une activité secondaire représente 3% du chiffre d'affaires.

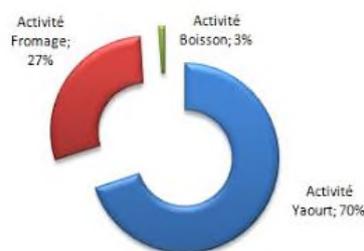


Figure 1.2 – Chiffre d'affaires des pôles d'activité de la SARL RAMDY

### 3. Les produits de RAMDY disponibles sur le marché sont:

#### 1. Pôle d'activité yaourt et crème dessert :

- Yaourt aromatisé: mono 100 grs (Fraise, Banane, Pêche, fruits des bois, Vanille), Multi aromes 100 grs (pack rouge, pack jaune), multi aromes mini 70 grs.
- Yaourt Nature 100 grs.
- Yaourt aux fruits 95 grs : Fraise, Abricot, Pêche et fruits des bois.
- Brasse aux fruits 95 grs : Fraise, Abricot, Pêche et fruits des bois.
- Crèmes dessert : Flan caramel nappé 90 grs, Caramel (90 grs, 70 grs), Chocolat (90 grs, 70 grs), Cookies 90 grs, Cappuccino 90 grs.
- Brasse aromatisé à boire en sachet 800 grs : Fraise, Citron.

#### 2. Pôle d'activité Fromage :

- Fromage portion : 16 portions RAMDY, 08 portions RAMDY, 16 portions huile d'olive, 08 portions huilent d'olive, 16 portions tartinées, 08 portions tartinées.
- FromagebarE : barreRamdy 1700 grs, barreRamdy 900 grs, bareRamdy 600 grs, barreRamdy 300 grs.
- **3. Pôle d'activité boisson** : Citronnade en sachet un litre, orangeade en sachet un litre. Au plan de développement, la société prévoit le lancement de nouveaux produits sur le marché en 2016 comme les yaourts à boire et la mousse au chocolat...

### 2-Méthode et technique utilisé :

#### I. La méthode :

Chaque recherche consiste à utiliser une démarche scientifique qui permettra de réaliser ses objectifs. Dans notre étude, afin d'établir l'objectif et arriver au résultat final de notre projet. Et qui permet au chercheur de bien accomplir son enquête sur le terrain.

La méthode selon R. Pinto et M. GRAWITZ, est un ensemble d'opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontrent, les vérifient<sup>53</sup>

MULUMBATI la définit comme « un guide pour tout celui qui entreprend une recherche sociologique »<sup>54</sup>

<sup>53</sup> R. PINTO ET M. GRAWITZ, les méthodes des sciences sociales, éd. Dallos, Paris, 1980.

<sup>54</sup> QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc Van, Manuel de recherche en science sociales, 2e Éd., Paris, P232)

Selon Maurice Angers (la méthode désigne l'ensemble des procédés et des moyens qui orientent l'élaboration d'une recherche qui guide la démarche scientifique)<sup>55</sup>

La recherche scientifique permet d'étudier des phénomènes et répondre aux questions posées pour pouvoir enfin recueillir des résultats et des objectifs justes et exacts. C'est pour cela la démarche méthodologique s'appuie sur des méthodes et des techniques qui aideront le chercheur à accomplir sa recherche pour avoir des informations.

➤ **La méthode qualitative :**

La méthode qu'on a utilisée dans notre recherche est la méthode qualitative, son objectif est de collecter et recueillir le maximum de données

La méthode qualitative vise d'abord à comprendre le phénomène étudié. Produit et analyse des données descriptives, telle que les paroles écrites ou dites et le comportement observatoires des personnes<sup>56</sup>

Elle renvoie à une méthode de recherche intéressée par le sens et l'observation d'un phénomène social en milieu naturel. Elle traite des données difficilement quantifiables. Elle ne rejette pas les chiffres ni les statistiques mais ne leur accorde tout simplement pas la première place.

**II. La technique utilisée :**

Selon Aktouf Omar (1987), la technique c'est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel à un niveau et un moment précis de la recherche. Vu les objectifs qualitatifs de notre présente étude à savoir, comprendre les conceptions, caractéristiques et intentions entrepreneuriales des étudiants de fin de formation, dont on a recours à la technique de l'entretien qui nécessite d'établir un rapport suffisamment égalitaire entre l'enquêteur et l'enquête. Pour ce faire, nous avons utilisé la technique de l'entretien.

**b) l'entretien :**

Se définit comme suit « Procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec des objectifs fixés »<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Maurice Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales humaines, Edition casbah, Alger, 1997, p367.

<sup>56</sup> Taylor et Bogdan, 1984 introduction à la méthode qualitative de investigation, p101

ous avons utilisé la technique de l'entretien dans le but de recueillir le maximum d'informations sur le thème traité, ce choix se justifie également par le nombre restreint de notre échantillon d'étude afin de recueillir des données qualitatives auprès des ouvrières et les cadres.

➤ **L'entretien semi directif :**

Par rapport aux types de d'entretien, nous avons retenu l'entretien semi-directif. On a choisi ce type d'entretien à cause du caractère méconnue et implicite de notre sujet de recherche.

L'entretien semi-directif est une technique d'enquête qualitative fréquemment utilisée dans les recherches en sciences humaines et sociales. Il permet d'orienter en partie (semi-directif) le discours des personnes interrogées autour de différents thèmes définis au préalable par les enquêteurs et consignés dans un guide d'entretien.

L'entretien semi-directif nous a permis de recueillir des données riches parce qu'il s'agit de poser des questions à des enquêtés qui répondent de façon libre et riche aux questions de notre thème de recherche.

A cet effet, notre guide d'entretien est standard car il contient des questions ouvertes permettant à nos enquêtés d'apporter librement leurs commentaires.

Notre guide d'entretien se compose de 15 questions réparties en 3 parties :

1er axe : concerne les données socioprofessionnelles du personnel.

2ème axe : concerne les mesures de sécurités liée au covid19.

3ème axe : concerne le rapport au travail liée à la pandémie covid19.

➤ **L'observation :**

l'observation été l'une des premières étapes de la recherche qui nous a permis de mieux connaître le terrain d'investigation et d'application, c'est-à-dire connaître les différentes unités, ateliers et services de l'entreprise SARL RAMDY.

Selon le dictionnaire de gestion, « l'observation est une méthode empruntée à la recherche ethnologique, qui consiste à vivre un inventaire dans le quotidien d'une population qu'on désire étudier, afin de saisir les codes, les coutumes, les mœurs, les pratiques sociales et symboliques pour mieux appréhender les spécificités ».

**c) La pré- enquête :**

Durant notre pré-enquête, on a opté pour l'utilisation de l'observation sur notre terrain de recherche avec l'aide de chef service HSE au sein de l'entreprise RAMDY, Pour être plus

---

<sup>57</sup> QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc Van, op cit , P232)

prêt de notre échantillon, on a visité le lieu du travail afin de découvrir et d'en savoir plus sur leurs conditions du travail.

Tout cela nous a permis l'accès aux informations recherchées, ce qui nous a aidés à bien cerner notre objectif de travail et mieux comprendre le fonctionnement de cette entreprise.

À partir de là on a réalisé un entretien qui est important dans la collecte des données et des informations grâce à ses diverses caractéristiques.

On a procédé à l'utilisation d'un ensemble d'entretiens durant la phase de notre pré-enquête cette dernière est définie selon Grawitz comme : « La pré-enquête consiste à essayer sur un échantillon réduit, les instruments (questionnaire, analyse de document), prévue pour effectuer l'enquête, si on a des doutes sur telle ou telle variable, ou sur le rendement de telle technique, on peut explorer de façon limitée le problème à étudier avant même de préciser définitivement ses objectifs » .

Dans notre pré-enquête nous avons mené un ensemble d'entretiens exploratoire auprès des différentes catégories du personnel de RAMDY. D'où nous avons sélectionné un échantillon de 3 cadres et 6 ouvriers. Notre pré-enquête s'est déroulée au sein de l'entreprise RAMDY, dont la durée de 15 jours.

Dans le but de collecter le maximum d'informations nécessaires et la délimitation du champ de la recherche et de déterminer la problématique et les hypothèses. Elle nous a permis également de découvrir notre terrain de recherche.

### **3. le choix de L'échantillon de l'enquête :**

Selon Jean-Louis Loubet Del Bayle « L'échantillon est la partie de l'univers qui sera Effectivement étudiée et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers. On peut noter que cette technique de l'enquête par sondage est applicable à toute opération de dénombrement et pas seulement en matière de sondage d'opinion A cet effet, durant notre recherche, nous avons opté à sélectionner un certain nombre qui se constitue de 3 cadre et 6 ouvriers.

Nous avons opté pour la méthode de l'échantillonnage non probabiliste il se fonctionne de notre enquête qui est une étude qualitative.

Dans le cadre de cette méthode d'échantillonnage non probabiliste nous avons opté pour la technique raisonnée par ce que l'objectif de notre recherche et de ne pas généraliser les résultats mais de travailler sur un échantillon restreint pour limiter en cherchons à comprendre

et appréhender le sens et la manière dans les quelles se prononce les enquêtes se qui concerne la crise sanitaire et tous se qu'elle a comme implication sur le rapport au travail.

**Conclusion :**

Les informations présentées nous ont servi à une démarche ordonnée qui a contribué dans l'organisation de notre recherche par le respect des règles et étapes de déroulement de l'enchaînement de notre étude. Ce chapitre va nous permettre de nous introduire dans le dernier chapitre, qui est l'analyse, discussion et l'interprétation des résultats

# **Chapitre 2**

## **Analyse et interprétation des données**

**Préambule :**

Ce dernier chapitre présente l'analyse des données selon les cas, la présentation et l'analyse des résultats globales ainsi que la discussion et l'interprétation des résultats.

**Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats**

Nous consacrons ce chapitre à l'analyse des données collectées, nous nous appuyons sur les résultats des entretiens dédiés aux ouvrières et les cadres de RAMDY.

Nous allons donc, dans cette partie de notre travail, coordonner et organiser les différentes informations récoltées à travers l'entretien réalisé sur un échantillon 9 ouvriers.

**1. donne socioprofessionnelle :**

Dans ce premier axe nous allons présenter les données socioprofessionnelles, ils sont présentés dans les catégories suivantes :

**Table 1 : répartition de l'effectif selon l'âge :**

Age	(20-30)	(30-40)	(40-50)	(50-60)
Effective	2	3	2	2

La plupart des salarié sont en Age avancé du fait qu'ils ont exercé longtemps dans d'autres poste

**Table 2 : répartition de l'effectif selon le niveau d'instruction :**

N. Scolaire	Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire
Effective	0	4	2	3

D'après les données chiffrées de ce tableau on remarque que la catégorie de niveau d'instruction moyenne représente un grand pourcentage de notre échantillon. Toutes les ouvrières et les cadres interrogés ont une instruction basique ne dépassant pas la 9ème année.

**Table 3 : Répartition des effectifs selon le nombre d'années d'expériences dans La Poste.**

Année	(1-10)	(10-20)	(20-30)
Effective	4	5	0

La plupart des ouvrières et cadres ont une longue ancienneté dans le poste 5 sur 9 ont plus de 12 ans d'expériences.

### **Analyse et interprétation des données relative à la recherche :**

**Analyse et interprétation de la première hypothèse qui est Les changements occasionnés par la crise sanitaire de la Covid19 sur le plan organisationnel influence plutôt négativement le rapport au travail des nos enquêtés**

#### **1. Concernant le plan de sécurité adopté par l'entreprise pour faire face à cette crise sanitaire :**

Par cette première question dans nos guides d'entretien sert à nous faire savoir c'est l'entreprise Ramdy a belle et bien pris les mesures nécessaires pour faire face à cette crise sanitaire. Les réponses à cette question sont partagées en deux catégories la première qui est présenter par la majorité affirme que l'entreprise a mis en place des mesures nécessaires pour lutter contre cette pandémie et la deuxième catégorie qui nous explique que ces mesures de sécurité n'ont pas été respecter d'une manière constante tout au long de la crise sanitaire.

L'un des enquêté a répondu : **«oui elle a mis des mesures de sécurité nécessaire pour faire face a cette crise sanitaire parmi elles on cite le porte bavette qu'était obligatoire pour tout le monde, tout le personelles était obliger de ce désinfecté les mains avec de l'eau savonné avant de reprendre du service, contrôler la température de chaque travailleur et en fin la mise en place d'une pointeuse de présence électroniques** »(technicien de production H.30ans), un autre ajoute à ce propos **«oui elle a mis les mesures de sécurité parmi elles, la mise à la disposition de chaque travailleurs des bavettes, des gels hydro alcoolique, l'installation d'un lave main Just a l'entrée de l'usine, la sensibilisation des personelles sur des geste a respect comme la distanciation, interdiction des déplacement inter-service, interdiction des rassemblement** »(responsable de qualité H.37ans), un autre déclare : **« oui, le port des bavettes est obligatoire avant**

**d'entré dans le lieu de travail pour ne pas contaminer les autres ouvree et surtout limité les déplacements inter service et les contacte étrangère à l'entreprise en fessant recours à l'outils informatique à savoir l'email, téléphone et par fois le télétravail »( responsable matière premier et emballage H.50ans).**

D'après ces réponses, nous constatons, que l'entreprise et ces dirigent était vraiment achevale sur la sécurité de son péronnelles pendant cette pandémie et ça se traduisait à travers la mise en place toutes les mesures de sécurité nécessaires savoir l'organisations des réunions, la sensibilisation du personnelles, interdiction des rassemblements et des déplacements inter-service dans l'entreprise, la distanciation et enfin l'entreprise était obligé de faire un arrêt provisoire pour le personnelles vulnérables et pour mettre un-t-elle projet sur le terrain ca coté a l'entreprise du temps, et un budget considérable.

Quant à la deuxième catégorie de cette question, les résultats obtenus nous montre clairement que l'entreprise n'a pas mis des mesures de sécurités pour lutté contre le covi19 Tout le long de cette pandémie comme il a dit l'un des enquêté :« **pendant les premiers semaines du confinement il avait certain mesures de sécurité qui ont était mises en place à savoir les gèles hydro alcooliques, des bavettes, la distanciation entre les ouvriers, la désinfection des main avant de reprendre le service, le nombre des ouvrés ne devrait pas dépasser 5 personne dans les vestiaire, mais ces derniers n'était pas suivi tout longe de la pandémie c'était Just temporaire »(l'agent de la chambre chaude H.28).**

Par contre cette deuxième catégorie qui afferme que l'entreprise se fiché pas mal de la sécurité sanitaire de sont personnelles pendant cette pandémie parce que ces mesures était temporaire à peine quelque semaines l'entreprise s'est retrouvé en face d'une pénurie de produits et ces derniers n'était pas renouveler à causela baisse de l'activité économique de l'entreprise et l'indisponibilité des produits sur le marché, d'ailleurs tout longue du covi19 le personnelles était obligé de travailler sont respecté aucune mesures de sécurité.

## **2. L'arrêt de travail pendant cette période pandémique et les catégories les plus touché :**

Dans cette partie on va parler de l'arrêt de travail de certaines catégories de salariés dans l'entreprise Ramdy pendant la crise sanitaire covi19 pour leur bien-être et celui de l'entreprise.

La réponse à cette question est partagée en deux catégories :

La première catégorie est celle qui représenté par six enquêtés qui ont rependus « **je n'est pas arrêté de travailler pendant cette pandémie, mais ily'avait certain catégories qui ont été touchés** a savoir le service de comptabilité , le service de production qui avait diminué de leurs effectif puis les femmes marié était suspendu provisoirement et enfin les catégories vulnérables »( technicien de production H.30ans), reprend un autre à ce propos : « **moi j'étais présent pendant cette pandémie a moment donné on a été obligé de donnés des congé pour certaines éléments a fin de l'imité de l'effectif** parce que le covi19 a créé un ralentissement de l'activité de production ce qui as directement répercuté sur l'activité ou magasin parmi, mais l'activité ne s'est pas arrêté suit a ca ont continué à s'approvisionné et alimenté la production» ( responsable matière premier et emballage H.50ans), rajoute l'un des employé « **moi J'aitravaillé pendant cette période mais il as plein d'employer qui ont perdu leur travailler tout au longue de la période du covi19 presque la moitié de l'entreprise c'est retrouver en congé sans solde et d'autre on demander leurs congé avec solde pendant cette période et d'autre ont été renvoyer pour des raisons médicales** » ( agent polyvalent H.40ans), un autre déclare « **J'ai pas arrêté de travailler puisque mon secteur c'est post clé il y avait deux jeunes qui sont partis sous l'ordre du médecin de travaille l'un deux était diabétique et l'autre avait une maladie chronique** »( agent procès H.40ans).

Nous constatons à travers ces verbatim de ces enquêtés au-dessus que presque la moitié du personnel de l'entreprise s'est retrouvé sans travail pendant cette période pandémiques a fin de minimisé les risques de contaminations et parmi les catégories qui sont touché je cite les personnes vulnérables les femmes enceintes, les femmes avec un bébé moins de deux ans le personnes attente de maladie chronique, l'indisponibilité de moyens de transport, parmi ces derniers il y'avait ceux qui sont en congé avec solde et d'autre en congé sans solde.

Concernant la deuxième catégorie représenté par trois enquêtes, comme nous le confirme l' des enquêté « **non j'ai pas travailler pendant trois moins pendant cette période pandémique parce que il y avait pas de transport pour me déplacer de tazmalt jusqu'à taharacht pour rejoindre mon entreprise** »(agent de conditionnement H.59ans), puis un autre dis : « **moi je suis pas venu travailler à cause de l'indisponibilité de moyennes de transport pour venir de sidi-aich a taharacht , et as aussi cinq de mes collègue qui avait une maladie chronique** »(chef d'atelier de production H.54ans), Une

autre déclare : « **je n'ai pas travailler pendant cette période parce que j'étais une maman avec un bébé moins de deux ans je faisais partie des personnes vulnérables, on a aussi interdits les apprentis et les stagiaires il resté le personelles minimisé de Ramdy** »( superviseure en HSE, F.34ans).

D'après ces réponses au-dessus, nous constatons que la majorité du personnel qui ne sont pas venus travailler pendant cette période était à cause des raisons médicales sous l'ordre du médecin du travail, et d'autres raisons à savoir l'indisponibilité des moyens de transport, ou bien les femmes avec un bébé moins de deux ans.

## **2. Concernant l'avis personnel des catégories qui sont touché par l'arrêté de travailler pendant cette période pandémique :**

En ce qui concerne l'avis du personnels suite à leurs arrêts de travail à cause de la pandémie, les résultats obtenus de la part de nous enquêtés sont partagé en une seule catégorie qui représenté par neuf enquêté qu'ont répondu sous l'expression : «**c'est unepériode de stresse et d'angoisse** »

L'un des enquêté a répondu : « **c'était vraiment négative, si on part du côté de l'entreprise il a eu un manque à gagner ce qui avait répercuté négativement sur l'économie de l'entreprise, et du coté le travailleur si il est en congé sans solde au bien une absence autorisé ca répercutera directement sur sa rémunération** »(responsable matière premier et emballage H50ans), et l'autre avoue aussi : « **c'était vraiment une période stressante parce que je suis un père de famille sans aucune source de revenu donc un moment donné j'étais obligé de dépensé tout le budget que j'ai mis de côté en nourritures et d'autre choses pour subvenir aux besoins de ma famille et ça duré trois moins** »(agent de conditionnement H59ans), un autre déclare que : « **cette période est plein de stresses et d'angoisse comme j'étais un père de famille il avait qu'une seul pensé qui tourné dans ma tête c'était comment faire pour que ma famille ne tombe pas dans le besoin** » (chef d'atelier de production H54ans).

A travers ces verbatim, nous constatons que les catégories qui n'ont pas travailler pendant la période de covi19 vivait une période de stress et d'angoisse parce qu'ils étaient confrontés a eu même pour nourrir et subvenir aux besoins leurs familles, après trois moins sans aucun revenu l'entreprise n'a pas donné aucune forme d'aide que ça soit

matérielle au bien financier parce que l'entreprise ne pouvait pas ce le permettre vu que cette période a impacté négativement sur l'économie de cette dernière.

#### **4. le jugement porté sur les chefs de l'entreprise à-propos de tout ce qui concerne le respect des mesures de sécurité :**

En ce qui concernela vaillance des chefs au respect des mesures de sécurité pendant cette pandémie, les résultats obtenus de la part de nous enquêtés sont partagés en deux catégories.la première catégorie est celle qui représenté par 03 enquêtés qui ont répondu : « **oui il veille sur le respect de ces mesures de sécurités** »

Un enquêté a répondu : « **les premiers qui ont insisté sur le respect de ces mesures de sécurité c'est bien les supérieures hiérarchique du moment que eau aussi ont des famille pour lesquelles ils ont peur si il as un seul cas dans l'entreprise lui aussi vas ce mettre en danger et les premiers concerné c'est le service HSE qui as bien jouer son rôle pendant cette période** » ( responsable matière premier et emballage H.50ans), un autre témoin : « **oui bien sur mes chef son fait tout le nécessaire pour veiller sur le respect des mesures de sécurité comme la porte bavette est obligatoire, avant d'entré l'agent de sécurité vas mesuré la température de chaque travailleur et dans le cas ca températures est élèves plus que la normal il sera renvoyer sous l'ordre du médecin du travail** » ( agent polyvalent H.40ans), un autre déclare: «**oui nous chefs veillentvraiment au respect des mesures de sécurité** » (chef d'atelier de production H54ans)

A travers ces verbatim, nous constatons que les chefs de l'entreprise RAMDY en veillait sur le respect de ces mesures de sécurités et il a qu'à voire le budget consacré pour acheter les produit et le matériel pour faire face à cette pandémie, ajoutant a cela que les chefs de l'entreprise insistaient tout longue de cette pandémie sur le respect des consignes de sécurité décrite par le service de HSE et le médecin de travaille.

Quand a la deuxième catégorie, représentés aussi par six enquêtés qui ont répondu : « **non, mon chef ne se soucie pas de ces mesures** »

l'un des salarié répondu : « **non je ne pense pas c'est du cas par cas d'ailleurs un moment il y'avait une pénurie de bavettes et du gel donc le personnel on travailler malgré le risque au qu'il ils sont confronté, mais à mon avis ils ne devront pas courir un telle risque** » (responsable de qualité H.37ans),puis un autre salarié témoigne : «**non mon chef ne se soucie pas de ces mesures de sécurités et nous aussi d'ailleurs**» (agent de la

chambre chaude H.28ans), une autre ajoute : **«non, ils veillait pas au respect des mesures de sécurité parce que ils adhéré pour le laisser-aller et dis fois ils fermait les yeux sur certains déplacements»** (technicien de production H.30ans).

D'après ces réponses au-dessus, nous constatons que presque tous les chefs de l'entreprise veillait pas au respect des mesures de sécurité mais c'est relatif un d'un chef à autre et secteurs à autre il a des chefs qui sont achevale sur ces mesures et d'autres qui ferme les yeux pour certain déplacement et d'autre qui adhères pour le laisser aller qui ne se soucie pas de la sécurité de son personelles du moment que le travail continu.

### **5. Le soutien accordé par l'entreprise à son personnel et son inquiétude vis-à-vis la sécurité sanitaire de son personnel :**

Quand à cette question, les repenses de nous enquêtés sont partagés en deux catégories :

La première catégorie est celle qui représenté par deux enquêtés qui ont répondu : **«oui l'entreprise nous a soutenu et elle a mise tous les moyens nécessaires pour notre sécurité»**.

Un des enquêté a répondu : **«oui elle m'a soutenu est c'était par la mise en place des moyens de lutte contre le covid19 rajoutant à cela tous les supérieurs nous inverti sur la gravité de cette pandémie, d'ailleurs le service du HSE a mis à la disposition tous les moyens nécessaires que ça soit des bavettes, des gants, les gels hydro alcooliques, en voyant tous ces efforts J'ai le sentiment qu'elle se soucie de ma sécurité»**(technicien de production H.30ans), puis un autre ajoute dans ce propos : **«tu peux dire j'étais soutenu par l'entreprise puisque ils ont mis à ma disposition un véhicule et un chauffeur mais les autre travailleurs de l'entreprise été livrés à eux-mêmes et ceux qui ont arrêté de travailler sous l'ordre de l'entreprise ont pas été pays, pendant la fête de l'aïd ils ont pris l'initiative des donnés une avance de salière 15000DA»** (responsable de qualité H.37ans).

D'après ces réponses, nous constatons, que le personelles de RAMDY a soutenu Just les cadres de l'entreprise vu leurs importances dans le bon fonctionnement de cette dernière et ça en mettant à leurs dispositions des moyens des transports pour facilité leurs déplacements

Quand a la deuxième catégorie, représentés aussi par sept enquêtés qui ont répondu : « **je non n'était pas soutenu pendant la pandémie** ».

L'un des enquêtés a avoué : «**non l'entreprise nous a pas soutenu au contraire ceux qu'été vulnérable renvoyer par l'entreprise n'ont pas été payé, moi je n'ai reçu aucune prime de risque, on même pas de tenues ni de chausseur, et aucune mesure de sécurité n'été respecté pendant cette période**»( agent de la chambre chaude H.28ans ), un autre a déclaré: « **non moi personnellement je n'étais pas soutenu je n'ai même pas reçu un appel de leurs part sauf pour la fête de l'aïd ils nous ont fait une faveur de nous donner des avance sur le salaire de 10 000DA**» (agent de conditionnement H.59ans), un autre joute :«**non elle m'a pas soutenu quand on a réclamé comme quoi les médias ont déclaré que ceux qui n'ont pas travaillé pendant cette période pandémique serrant pris en charge par leurs entreprise et ils sont rependu a sa que le gouvernement monté puis on a ajouté que dans les autres usines même si ils ont pas travailler ils ont reçu leurs paye et ils ont rependus nous on peut pas le faire et pour ce qui concerne notre sécurité sanitaire ils ont fait le nécessaire**» (chef d'atelier de production H.54ans),un autre déclare :« **moi je dirai que je n'étais soutenu pendant cette période pandémique puis que quand il avait un manque de produits ils pas remédier a cette crise qui formé un risque pour l'entreprise et pour le personnel**» ( agent procès H.40ans).

A partir de ces réponses des sept enquêtés nous pouvons déduire que la politique de l'entreprise pendant cette période pandémique n'a pas soutenu les catégories qui ont perdureurs travaux sous l'ordre du médecin du travail et de l'autre coté ceux qu'ont pris le risque de venir travail pendant cette période n'ont pas reçu de prime de risque au bien au bien d'autre forme de remerciement donc suit à ces résultats on conclus que cette entreprise ne valorise pas sont personnels.

#### **6. concernant la prime de risque et les aides financières et matérielles :**

La réponse à cette question est jumelées à une seule catégorie qui répand : « je n'ai pas reçu de prime de risque Just des produits de ravitaillement ».

L'un des enquêtes a répondu : «**financièrement rien aucune augmentation, aucune prime, aucun encouragement et pour ce qui concernent les moyens de lutte tout était mis ànotredisposition on a aussi reçu des produits de consommation pour le ravitaillement**»(technicien de production H.30ans), puis autre ajoute à ce propos : «**non, on**

**n'avait pas reçu de prime de risque et je n'avais reçu aucune forme d'aide que ça soit de la part de l'entreprise, il y'avait juste des sacs de ravitaillement qui était envoyé au personnels comme forme d'aide** »(responsable de qualité H.37ans), un autre ajoute à ce propos : **«non Jaipas reçu de prime de risque Just ils nous donné des produits de consommations comme elle le fusait déjà avant l'épidémie»** ( agent polyvalent H.40ans), ajoute un autre : **« aucune prime de risque ne m'a était donnée juste on avait reçu des produits pour le ravitaillement »** ( agent process H.40ans), un autre déclare : **«non je n'ai pas reçu de prime de risque mais ils nous ont donnés des produits a consommé pendant cette période »**.(Agent de la chambre chaude H.28ans) un autre avoue : **«non je n'ai pas reçu de prime d risque mais ils m'ont proposé de me faire des avances sur la salière puis ils ont envoyé un sac de ravitaillement contenant tout sort de produit de consommations »**(superviseure en HSE, F.34ans).

A partir de ces réponses de neuf enquêtés nous pouvons déduire que l'entreprise RAMDY n'a pas valorisé sont personnels parce que cette dernier n'avait donnée aucune prime de risque Just elle a pris l'initiative d'envoyer des sacs de ravitaillement pour son personnel.

### **7. travailler tout en restant à domicile (le télétravail) :**

La réponse à cette question est partagée en deux catégories :

La première catégorie est représentée par un seul enquêté qui rependu avec l'expression : **« oui je peux le faire à domicile »**, comme le confirme l'un des enquêté : **« oui pratiquement plus de cinquante pour cent de mon travail je peux pouvez le faire à la maison »** (responsable de qualité H.37ans).

D'après cette réponse, nous constatons que les cadres peuventtravaillera domicile et ca c'est parmi les avantage des cadre rajoutent a cela l'entreprise a mis a la disposition de certains cadre un véhicule pour les déplacer au travail suit a ca nous constatant que l'entreprise valorisait les cadres vu leurs importance.

Quand a la deuxième catégorie, représenté par huit enquêtés qui répandent : **«non mon travail je ne peux pas le faire tout en restant à domicile»**.

Comme le confirme l'un des enquêtés : **«non, mon travail je ne peux le faire tout en restant domicile puisqu'il consistèa faire des prélèvements d'échantillon de lit puis les**

**analysés dans le laboratoire**»(technicien de production H.30ans), puis un autre a dit : «**à mon niveau non parce que on fait un travail de manutention réceptionne qui consiste à recevoir les marchandises, on alimente le lieu de production... etc.**»( responsable matière premier et emballage H.50ans), ), un autre déclare : «**non mon travail je ne peux pas l'effectuer à domicile puisqu'il consiste à faire des reports donc suit a ca mon poste de superviseur m'oblige à travailler sur le terrain**» ( superviseure en HSE, F.34ans), un autre dis : «**non ce travail je ne peux le faire tout en restant à domicile , puisque ça nécessite ma présence sur le lieu de travail**»( agent polyvalent H.40ans), puis un autre avoue :« **non mon travail m'oblige à être sur le lieu de travail**»(agent de conditionnement H.59ans).

A partir de ces réponses nous pouvons déduire que pas tout le personnel de l'entreprise n'a pas cet avantage de travailler à domicile et c'est dû aux types de travail attribuer à chaque personne d'ailleurs le personnel chargé d'un travail de manutention sont obliger de travail sur le terrain.

#### **8. concernant la gestion de la crise sanitaire :**

En ce qui concerne la gestion de la crise sanitaire les résultats obtenus de la part de nous enquêtés sont partagé en deux catégories, la première catégorie est représentée par trois enquêtés qui 'ont répondu sous l'expression : «**la gestion de risque est efficace**».

l'un des enquêtés a répondu : «**moi personnellement cette gestion de crise était efficace vu que on a réussi à ne pas avoir aucun cas de contamination dans l'entreprise pendant cette période de covi19** »( technicien de production H.30ans), un autre ajoute à ce propos: « **la gestion de crise au sein de cette entreprise est efficace parce que tous les mesures de sécurité était respecté il avait des rappels à l'ordre en cas de dépassement par les supérieurs hiérarchiques**»( responsable matière premier et emballage H.50ans).

D'après ces réponses, nous constatons, que la gestion de crise était vraiment efficace dans le secteur administratif vu leurs importances pour l'entreprise d'ailleurs cette dernière a mobilisé tous les moyens en matière de produits et de consigne pour les mettre dans un environnement Secure.

Concernant la deuxième catégorie est représenté par six enquêtés qui rependent : «**la gestion de risque est faible**», comme le confirme l'un des enquêté : «**de mon point de vu cette gestion de risque était vraiment faible puisque c'était géré du jour au jour et ça est dû à la question de moyens financière dans elle dispose l'entreprise**»(responsable de

qualité H.37ans), un autre avoue : **«notre gestion de risque est faible puisque il avait certains choses qu’ont été négligé par exemple les bus de transport de l’entreprise font transporté même le personelles des autres entreprises et à mon avis ça c’est un risque de contamination qui a été négligé vu que tous les entreprises ne prennent pas eu sérieux cette pandémie»** ( agent process H.40ans), puis un autre ajoute à ce propos :**« moi personnellement je dirai qu’il avait pas eu de gestion de risque puisque un moment donnée il avait plus barrières de sécurité et s’était ou moment de la pénuries des produits pour faire face à cette pandémie»** ( agent de la chambre chaude H.28ans).

A partir de ces réponses de six enquêtés nous pouvons déduire que l’entreprise a négligé certaines mesures qui pouvaient contaminer l’entreprise tout entiers comme le transport de l’entreprise qu’était utilisé par le personnel de l’entreprise RAMDY ET SOUMMAM a la fois et ça c’était un risque qui n’était pas pris en charge par l’entreprise.

## **02. Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse qui est : le rapport au travail est impacté par cette crise sanitaire sur le plan subjectif qui se traduit par la perte du sens du travail, le sentiment de nos valorisations de soi**

### **1. Concernant la réduction de l’autonomie suite aux mesures de sécurité adoptée par l’entreprise :**

En ce qui concerne la réduction de l’autonomie des enquêtés dans leurs travailspar les mesures de sécurités adopté par l’entreprise pour lutter contre la pandémie, les résultats obtenus de la part de nosenquêtés sont partagés en deux catégories. La première catégorie est celle qui est représenté par quatre enquêtés qui ont répondu sous l’expression : **«non, y’avais pas de réduction de mon autonomie»**.

L’un des enquêtés répandu : **« non ces mesures n’ont pas impacté sur mon autonomieau travail, je fusais mon travail comme j’avais déjà l’habitude de le faire»** (technicien de production H.30ans), un autre ajout à ce propos : **«non je dirai y’avais pas de réduction de mon autonomieje dirai même que ces mesures nous ont données plus autonomie puisque chacun a des taches qui lui sont attribué et chacun se débrouille de la maniéré dont il vas les réalisées»** (responsable de qualité H.37ans), un autre déclare: **«non ces mesures n’ont pas réduit de mon autonomie je travaille comme habitude»** ( agent de la chambre chaude H.28ans), un autre avoue : **« non j’avais tout mon autonomie puisque**

**moi je travaillais seul et mon travail je le faisais comme j'avais l'habitude de le faire avant la pandémie** » ( agent process H.40ans).

D'après ces réponses, nous constatons, que les mesures de sécurité mise par l'entreprise dans cadre du covi19 n'ont pas démineur de l'autonomie du personnel dans la maniéré de faire le travail par conte ils ont contribué a amélioré l'organisation de travail et donné plus d'autonomie pour destravailleurs.

Conte a la deuxième catégorie représentée par un enquêté qui rependu :« **oui effectivement ces mesures ontréduit mon autonomie et ça c'est le résultat décrite de la réduction des travailleurs ce qui nous donne plus de taches a effectué avec plus de difficulté et l'interdiction des rassemblements dans le même endroit ça nous empêche de faire notre travail donne les temps** » (responsable matière premier et emballage H.50ans).

A partir de cette réponse nous pouvons déduire que l'autonomieétaitréduite pour certain services et sa est dû à la surcharge du le travail qui dû au fait d'arrêt provisoire pour certains travailleurs pour des raisons médicale et en introduisant certaines consignesde sécurité ça les a empêchés de faire leurs taches dans les temps.

## **2. Concernant le contrôle exercé par les supérieurs hiérarchiques dans le travail :**

En ce qui concerne le degré du contrôle exercé dans le travail par les supérieures hiérarchiques, les résultats obtenus de la part de nosenquêtés sont partagés en deux catégories. La première catégorie est celle qui est représenté par Cinqe enquêtés qui ont répondus sous l'expression : « **non le contrôle du travail n'était pas élevé** ».

L'un des enquêté a répondu : « **non ils exerce pas un contrôle élevé du travail je dirais que c'était comme au paravent et le rendement était normal comme d'habitude** » (technicien de production H.30ans), Une autre ajoute :« **non il n'y avait pas un contrôle sévère du travail je dirai que ces mesures de sécurités ont allégé un peut ce contrôle d'ailleurs on fermait les yeux sur retard et pleins d'autre choses puisque on n'avait pasle choix on travaillait avec peu d'effectif et malgré la surcharge ils ont fait un excellent travail** » (responsable de qualité H.37ans), puis un autre déclare: «**non J'ai pas ressenti un contrôle élevé dans le travail, on avait le même rythme de travail qu'auparavant ils était Just achevale sur le respect des mesures de sécurités**»( agent polyvalent H.40ans), un

autre avoue : **«moi je dirai il n’y avait pas de contrôle élevé du travail il est resté le même qu’auparavant »** ( agent de la chambre chaude H.28ans).

D’après ces réponses, nous constatons, que les supérieures hiérarchiques n’exercé pas un contrôle très élevé dans le travail d’ailleurs dis fois ils fermé les yeux sur certains déplacements puisqu’il n’avait pas le choix vu la diminution de l’effectif et pour le rendement était comme au paravent.

Conte a la deuxième catégorie représentée par un enquêté qui rependu : **«oui il avait un contrôle élevé puisque on était sous-effectif et sous pression donc on a dû distribuer les taches sur l’effectif restant »** (responsable de qualité H.37ans).

A partir de cette réponse, nous constatant le supérieur hiérarchique exerçait un contrôle très élevé parce qu’ils étaient obligés de distribuer les taches restantes sur l’effectif restant ce qui s’est traduisait par une sur charge du travail.

### **3. La description de l’organisation du travail pendant cette crise sanitaire :**

La réponse à cette question est jumelée à une seule catégorie qui est représenté par Cinq enquêtés :

Un des enquêté a répondu : **«l’organisation du travail est la même qu’avant la pandémie je prends un échantillon de lit puis je les analyse dans le laboratoire question de dix minutes on sera si il sera accepté au non»**(technicien de production H.30ans), puis un autre ajoute à ce propos : **« non moi J’ai pas vu une organisation du travail spécifique à cette période pandémique, me concernant J’ai diminuer de l’effectif j’ai Just laissé l’indispensable pour le fonctionnement de l’entreprise mais d’autre réduisant le nombres de taches dont on peut ce passé»**(responsable de qualité H.37ans), un autre déclare : **« concernant mon secteurs il avait aucun changement je faisais mon travail avec les mêmes conditions et la même organisation que avant la pandémie »** ( agent de la chambre chaude H.28ans), puis un autre avoue : **«à mon arrivé ils me soumettait les directives qui viennes de la direction de qualité je les suit à la lettre puis à la fin du service je fais un rapport sur tous les taches réalisé et ce qui reste à faire »**( agent process H.40ans).

D'après ces réponses, nous constatons que l'organisation du travail pendant cette pandémie n'a pas subi de transformation c'était les tâches habituelles mais dans certains secteurs qui étaient sous-effectifs ont diminué des tâches pour ne créer une surcharge de travail.

#### 4. Concernent les relations professionnelles pendant cette pandémie :

La réponse à cette question est jumelées à une seule catégorie qui est représenté par Cinq enquêteés qu'ont répandus sous l'expression : **«les relations avec mes collègues sont devenu distantes»**.

L'un des enquêteés déclare : **« cette pandémie a rendu mes relations avec mes collègues de plus en plus distantes que ça soit à l'intérieure qu'al 'extérieure du travail »**(technicien de production H.30ans), un autre ajout : **« un autre dit :« cette pandémie a créé de la peur puisque on fusais face à un ennemi invisible et à cause de cette situation les relations sont devenus distante»**( responsable matière premier et emballage H.50ans), puis un autre ajoute à ce propos : **«dans mon secteur les relations était vraiment distante »**( agent de la chambre chaude H.28ans).

D'après ces réponses, nous constatons que cette période a impacté négativement sur les relations au travail c'est-à-dire ça créé une distanciation et une méfiance mutuelle. Les relations au travail ce n'était pas comme avant sont change sur le plan forme et le contenu donc il implique des changements sur le plan relationnel, il ya des implications et des restrictions que sont imposé par cette nouvelle réalité et qui impact les relations sociale a travers le principe de distanciation, les mesures de sécurité

#### 5. Concernent les conditions de travail pendant cette crise sanitaire :

D'après les réponses obtenues par notre recherche, on a distingué deux catégories de réponses liées à cette question. La première catégorie est **«les conditions de travail sont favorable»**, elle est représentée par deux enquêteés. Comme il a répondu l'un des enquêteés : **« les conditions de travail était favorables puisqu'ils ont mis toutes les mesures nécessaires pour notre sécurité au travail »** (technicien de production H.30ans), un autre ajoute : **« dans mon secteur les conditions de travail était vraiment favorable avec une atmosphère de travail saine suit à ces bonnes conditions suit à sa j'ai remarqué un bon rendement au travail de la part de mon personnel »**(responsable de qualité H.37ans), un autre déclare : **«moi dans mon secteur les conditions était vraiment favorables on travaillait dans un environnement sécuritaire puisque l'entreprise a mobilisé les moyens nécessaires pour assurer de bonnes conditions de travail pendant cette pandémie»** ( agent process H.40ans), un autre ajoute : **«les conditions de travail était favorable parce que ils ont mis à notre disposition tous les mesures de sécurités nécessaires et ils ont aussi mis**

**des en place des moyens du transport pour faciliter nos déplacements pendant cette pandémie** » ( superviseure en HSE, F.34ans).

D'après ces réponses, nous constatons que l'entreprise a mobilisé tous les moyens nécessaires pour faire face à cette crise sanitaire et assurer un environnement sûr et une atmosphère saine pour son personnel et ça qui a augmenté le rendement chez le personnel de certains services de l'entreprise.

Cependant, les réponses qu'on a inscrit dans la deuxième catégorie qui est «**les conditions de travail sont défavorables** » représentée par deux enquêtés démontrent le contraire, comme a répondu l'un des enquêtés : «**non il n'y avait pas vraiment de bonnes conditions au travail parce que on faisait face un environnement qui n'était pas sain pendant cette période il y'avait des marchandises qui nous venait dans les autres wilayas est c'était ce qui a augmenté nos chances d'être contaminé à n'importe quel moment** » ( responsable matière première et emballage H.50ans), puis un autre ajoute à ce propos : «**les conditions de travail étaient vraiment défavorables en travailler avec la peur au cœur et aucune mesure de sécurité n'était prise en sérieuse tout au long de cette pandémie**» ( agent de la chambre chaude H.28ans).

A partir de ces réponses de deux enquêtés nous pouvons déduire que le secteur responsable de la réception des marchandises avait un environnement défavorable, ils travaillent avec la peur au cœur puisqu'ils ont confronté chaque jour au risque d'être contaminé puisqu'ils reçoivent des marchandises qui viennent des quatre-vingt-huit wilayas.

#### **6. La satisfaction et l'insatisfaction suite à cette crise sanitaire :**

La réponse à cette question est jumelée représentée par neuf enquêtés à une seule catégorie qui répond sous l'expression : «**je ne suis pas satisfait** », comme a répondu l'un des enquêtés : «**je suis insatisfait puisque un certain moment on avait un programme à suivre mais avec cette pandémie j'ai reporté tous mes projets, malgré tous les efforts que j'ai déployés et malgré tous les risques que j'avais pris personne ne s'est présenté pour me remercier** » (technicien de production H.30ans), puis un autre ajoute : «**je dirai que je suis insatisfait parce que ça a impacté négativement sur l'entreprise, puisque il y'avait pas beaucoup de ventes comme avant la pandémie par la suite ça a impacté directement sur le personnel de l'entreprise**» (responsable de qualité H.37ans), puis un autre déclare : «**je ne suis pas satisfait de cette crise sanitaire puisque ça a créé un ralentissement de l'activité de**

**l'entreprise ce qui a créé un manque a gagné qui a poussé l'entreprise a ne pas prendre en charge ceux qu'on pas travailler pendant cette période et ne pas donner certain avantage pour ceux qui sont venu travailler malgré cette pandémie à savoir une prime de risque, accordé des pris a ceux qui ont besoin... etc.»**( responsable matière premier et emballage H.50ans), un autre ajoute : **«je suis insatisfait de cette crise sanitaire parce que l'entreprise n'a pas mis à ma disposition un moyens de transport pour me déplacer de tazmalt jusqu'à akbou donc j'étais obligé de me lever a Cinq heure du matin et faire de l'auto-stop pour me présenter au travail a huit heure»**(agent de conditionnement H.59ans).

A partir de ces réponses nous pouvons déduire que le personnel de RAMDY était insatisfait parce que tout d'abord malgré les risques aux qu'ils sont confrontés et malgré leurs efforts ils ont reçu aucun remerciement de la part des supérieurs hiérarchiques ensuite cette pandémie a impacté négativement sur l'activité économique de l'entreprise et ça a répercuté directement sur le personnel de cette dernière et enfin cette pandémie a bouleversé tous les plans des travailleurs il avait même des travailleurs qui n'avait même pas de quoi nourrir leurs famille et cette derniers n'avait pas intervenu pour remédier a sa malgré les nombreuses années de service.

#### **7. concernant le sentiment de reconnaissance et de gratitude de la part des supérieurs hiérarchique pour le travail accompli :**

En ce qui concerne le sentiment de gratitude et de reconnaissance pour le travail accompli par les supérieurs hiérarchiques, les résultats obtenus de la part de nos enquêtés sont partagés en deux catégories. La première catégorie est celle qui est représenté par un enquêtés qui ont répondu sous l'expression : **«oui je ressens une reconnaissance pour le travail que je fais »**.

L'un des enquêté a répondu : **« oui je ressens une reconnaissance de la part de mon supérieur hiérarchique chaque jour il venait avoir de nous nouvelles et il a mis à notre disposition tous les moyens pour lutter contre cette pandémie et enfin il m'avait remercié plusieurs fois pour les efforts que je fusais»**(technicien de production H.30ans).

A partir de ces réponses nous pouvons déduire que l'entreprise valorise beaucoup les cadres plus que le personnel du secteur de production et ça et du à leurs importances dans le bon fonctionnement organisationnelle et économiques de l'entreprise.

Quand a la deuxième catégorie, représentés aussi par cinq enquêtés qui ont répondu : « **non je n'avais pas ressenti de reconnaissance pour le travail que je fais** »

L'un des enquêté a répondu : «**non je n'ai ressenti une reconnaissance et une gratitude de la part de mes supérieurs hiérarchique**»( technicien de production H.30ans), un autre ajoute : « **non je ressens aucune forme de gratitude ni de remerciement de la part de mes supérieurs et je m'attend pas d'être payé qu'ils le fassent puisque je suis rémunéré pour le travail que je fais**»( responsable matière première et emballage H.50ans), un autre avoue : « **non je ressens pas de gratitude et de reconnaissance au contraire je ressens comme si je suis un esclave d'ailleurs j'ai demandé une fois un prêt ils me l'ont pas accordé**»( agent de la chambre chaude H.28ans), puis un autre ajoute à ce propos : «**je ne pas eu de reconnaissance d'aucun supérieur que ça soit par un remerciement ou bien une augmentation pour ces efforts et ces risques que j'avais pris je ressens comme si je n'ai pas contribué à quelque chose par mon travail**»( agent process H.40ans).

D'après ces réponses au-dessus, nous constatons que la majorité des enquêtés n'en pas été considéré pour leur travail et leurs efforts est ça dépendait de la vision de chaque supérieur.

### **Discussion et interprétation des résultats :**

Après l'analyse et l'interprétation des résultats, on arrive à l'étape de Vérification des hypothèses proposées au début de notre recherche :

Rappelons que notre recherche vise à mieux comprendre la dynamique de transformation du rapport au travail durant cette crise sanitaire covid19 pour ce faire, nous avons énoncé deux hypothèses de recherche. Nous cherchons ainsi à examiner dans un premier temps, le changement organisationnel du rapport au travail durant la crise sanitaire covid19, dans un deuxième temps, nous examinons l'impact du rapport au travail sur le plan subjectif.

#### **La première hypothèse :**

« Les changements occasionnés par la crise sanitaire de la Covid19 sur le plan organisationnel influence plutôt négativement le rapport au travail des nos enquêtés. »

D'après Notre enquête réalisé aux prés des ouvriers et cadres de l'entreprise RAMDY et grâce à notre analyse des changements effectués suite à cette pandémie, nous avons constaté que

la crise sanitaire a bouleversé le monde de travail. Tel que l'organisation, les conditions, les horaires de travail, les tâches, l'identité professionnels.

La transformation de la réalité objectif et subjectifs dépendait d'un post à l'autre et d'un supérieurs hiérarchique a l'autre qui ont subit des transformations suit a la barrière sécuritaire instauré par l'entreprise pour faire face a cette crise sanitaire.

### **La deuxième hypothèse :**

« Le rapport au travail est impacté par cette crise sanitaire sur le plan subjectif, qui se traduit par la perte de sens du travail, le sentiment de non valorisation »

L'analyse réalisée au sein de l'entreprise RAMDY nous ne constatons que le personnel de l'entreprise RAMDY ressent un sentiment d'insatisfaction vis-à-vis de l'entreprise parce que malgré tout les efforts et les risques pris par ce personnel ils n'ont pas était considéré ni ressue aucune forme de remerciement que sa soit.

Selon les donnesreculées sur le terrain et après l'interprétation nous constatons que la premier hypothèse qui est « Les changements occasionnés par la crise sanitaire de la Covid19 sur le plan organisationnel influence plutôt négativement le rapport au travail des nos enquêtés. » et la deuxième hypothèse « Le rapport au travail est impacté par cette crise sanitaire sur le plan subjectif, qui se traduit par la perte de sens du travail, le sentiment de non valorisation » sont confirmé.

# **Conclusion générale**

### **Conclusion :**

L'année 2020 restera longtemps dans l'esprit des chefs d'entreprise. Avant même d'avoir refermé la page de cette crise, la conclusion semble déjà sévère. La démarche préventive de préparation de Plans de Continuité d'Activité semble avoir failli à sa mission, qui était, rappelons-le, de les mettre à l'abri des conséquences dévastatrices d'une crise majeure.

Le monde de travail a été beaucoup affecté pendant la pandémie covid19. Cependant, la covid19 a sans aucun doute changé la façon dont nous vivons et travaillons. Les employés éprouvent un besoin de se sentir connecter et ce en tout temps. Cependant, ce besoin devient encore plus important alors qu'ils sont forcés de travailler de la maison tout en gérant l'appréhension et l'incertitude que la pandémie provoque. C'est pour cela que le télétravail et téléconférences risquent de s'imposer comme une nouvelle réalité incontournable des entreprises d'aujourd'hui. Les employés ont besoin de savoir qu'ils ne sont pas seuls pendant cette période anxieuse. Rester connecter les rassurera, leurs donnera un sens d'appartenance à une équipe et à une organisation ce qui fera augmenter leur niveau d'engagements. La connexion et la reconnaissance sont deux besoins élémentaires qui doivent être comblés pour que les employés gardent le moral et pour assurer la santé et bien-être au travail et comme l'affirme la majorité des dirigeants en RH, la reconnaissance entre pairs est un élément clé d'une entreprise.

Le principe est de se munir d'une bonne gestion des risques d'entreprise. Essentiel, qui permet à l'entreprise de réfléchir et d'anticiper sa capacité de résilience. En revanche, force est de reconnaître que la COVID 19 met en exergue les limites de l'exercice. D'un point de vue philosophique, cela nous interroge sur nos croyances sur le monde de l'entreprise. Ces interrogations ouvrent la voie à une réflexion plus générale sur la meilleure façon d'affronter l'avenir, et nous amène à proposer une voie nouvelle, où il s'agirait d'associer à la logique analytique traditionnelle d'anticipation des risques une démarche complémentaire vouée à insuffler une culture « résiliente » au sein de l'entreprise, il s'agirait de construire une culture d'entreprise favorisant ou renforçant la capacité de réaction, d'adaptation et de flexibilité de l'entreprise, une entreprise responsabilisant ses salariés et leur offrant une autonomie d'action pour faire face, entre autres, à l'imprévu.

Une crise bouscule toujours notre organisation collective et questionne les valeurs qui en sont le socle, souvent en amplifiant des tendances déjà à l'œuvre. La situation actuelle ne

## Conclusion

---

fait pas exception : demain encore plus qu'hier, l'engagement et le bien-être des collaborateurs constitueront une clé fondamentale de la performance des entreprises. Ceux qui pensaient que le bien-être était une mode ou un gadget en sont pour leurs frais. Idem sur le besoin d'autonomie et de reconnaissance, qui seront des sujets à prendre à bras le corps dans les prochains mois. Constat moins souriant.

Notre présente investigation s'est portée sur l'impact de la crise sanitaire covid19 au près des salariés de SARL RAMDY .Notre objectifs est de démontrer les déterminants objectifs et subjectif qui expliquent le changement du rapport au travail pendant cette crise sanitaire.

L'enquête elle n'est pas définitive loin de l'être puisque elle a été menée en clou d'un échantillon très limité qui a touché un seul secteur donc il y a toujours d'autres questions d'analyse qui vont être accomplies par les futurs étudiants qu'on souhaite qu'ils puissent prendre le même thème pour approfondir encore et toucher les autres pistes d'analyse qui n'ont pas un moment donné été abordées.

# Liste bibliographique

### Liste bibliographique :

#### Les ouvrages :

10-CPI Brodard et taupin, France, juin, 2020, Edition fayard.

11-R. PINTO ET M. GRAWITZ, les méthodes des sciences sociales, éd. Dallos, Paris, 1980.

12-QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc Van, Manuel de recherche en science sociales, 2e Éd., Paris, P232)

1-ANTICIL Mélanie. 2006. «**Les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibré dans la vie**» faculté des séances sociales .Université Laval.Quebec.p9

2-GRAWITZ M, lexique sociales, édition Dalloz, paris 2000, p, 408.

3-R. Pinto et M GRAWITZ, les méthodes des sciences sociales, éd. Dallos, paris, 1980).

4-MULUMBAT INGASHA ? Manuel de sociologie générale, éd. Africa, Lubumbashi, 2001).

5-Maurice Angers, initiation pratique a la méthodologie des sciences sociales humaines, Edition casbah, Alger, 1997, p367.

6-(QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc Van, Manuel de recherche en science sociales, 2e Éd., Paris, P232).

7-Jean-C Bernatchez est professeur titulaire à l'Université du Québec à Trois-Rivières et chercheur associé au Centre de recherche en gestion des organisations et des relations sociales « CERGORS », Université de Paris ! Panthéon-Sorbonne.

8-GENDRON Benoit et HAMEL jaques.2004. «**Travail, valeur et être jeune : au quel rapport ?** » dans Pronovost et Royer (dir). Les valeurs des jeunes, Sainte-Foy, presses du l'Université du Quebec.p131.

9-VENDRAMIN Patricia, les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique, rancphone, Décembre 2007, p 155

Taylor et Bogdan, 1984 introduction a la méthode qualitative de investigation, p101

#### Les thèses :

13-OUMELKHIR Touati , rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans contexte algérien .thèse présenté a la faculté des études supérieur a l'Université de Montréal et a l'école des Hautes étude en séance, en vue de l'obtention du grade de philosophie Docteur(PH.D)en sociologie, paris, décembre,2007,p01.

## Liste bibliographique

---

14-MARIE Gagné, identité et rapport des différences persistantes selon le milieu social, thèse présentée à la faculté des études supérieures de l'Université Laval dans le cadre du programme de maîtrise en sociologie pour l'obtention du grade de maître des arts (M.A), Québec, 2009, p05.

15-ONU, 2020. Responsabilité partagée et solidarité mondiale : gérer les retombées socioéconomiques de la COVID-19 ; ONU, 2020. Notes de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles, les personnes handicapées, les personnes âgées et les personnes en situation de déplacement.

16-l'école des Hautes études en séance, en vue de l'obtention du grade de philosophie Docteur (PH.D) en sociologie, Paris, décembre, 2007, p01.

### Les sites internet :

17-<http://medefentrepreneurs.files.wordpress.com>.

18-Page de site web L'OMS sur la covid  
19 :<https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.

20-site Web de l'OMS sur la COVID-19 : <https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.

21-[https://www.ilo.org/global/-repports/weso/2019/WSMS\\_713012/Lang--Fr./index.htm](https://www.ilo.org/global/-repports/weso/2019/WSMS_713012/Lang--Fr./index.htm).

22-ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/fr/>.

23-[http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_CON\\_TXT\\_IFPDIAL\\_EMPREL\\_FR/lang--fr/index.htm](http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_FR/lang--fr/index.htm) .

24-<http://lesdefinitions.fr/rerelations-de-travail>.

25-Anne-Marie Tremblay, Journaliste, <https://www.revuegestion.ca/1-effet-du-confinement-sur-les-rerelations-au-travail>

26-<https://www.topformation.fr/guide/articles/importance-dynamique-des-rerelations-10714#:~:text=Les%20relations%20en%20entreprise%20sont,s'en%20servir%20au%20quotidien>.

27-<https://www.question2sante.com/sante-mentale/limportance-relations-sociales-au-travail/>

28- . <https://www.institut-entreprise.fr/limpact-de-la-crise-du-covid-19-sur-le-travail-premiere-analyse>.

29-[https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_755910/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang-en/index.htm)

30-PNUD, 2020.covid19 and Human Development : Assessing the Crisis , Envisioning the Recovery.

31-[https://www.org/wcmssp5/public/-ed\\_protect/migrant/documents/publication/wcms743268.pdf](https://www.org/wcmssp5/public/-ed_protect/migrant/documents/publication/wcms743268.pdf).

### **Les articles :**

32-Article (Qu'est ce que la pandémie ?)2010, Site de L'OMS.

33-OIT ,2019.Déclaration DE Centenaire de L'OIT pour l'avenir de travail.

34-Banque Mondiale ,2020.the impact of COVID 19 (coronavirus) on global poverty : why Sub Saharan Africa might be the region hardest hit.

35-OIT, 2020. Observatoire de l'organisation internationale du travail (OIT) la covid 19 et le monde du travail 1ere Edition, 18 mars 2020

### **Les dictionnaires :**

36-BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des séances sociales, Ellipses Edition Marketing, paris.

# **Les annexes**

### Guide d'entretien

Dans le cadre de la préparation d'une recherche en sociologie des organisations et de travail Sous le thème « la dynamique de transformation du rapport au travail dans le cadre de la crise sanitaire covid19», nous sollicitons votre collaboration à travers vos réponses à ce guide d'entretien qui est strictement anonyme et confidentiel. Nous vous remercions de votre amabilité dont vous ferez preuve.

- **Les données personnelles**

1. Age
2. sexe
3. Niveau d'instruction
4. situation familial
5. Ancienneté

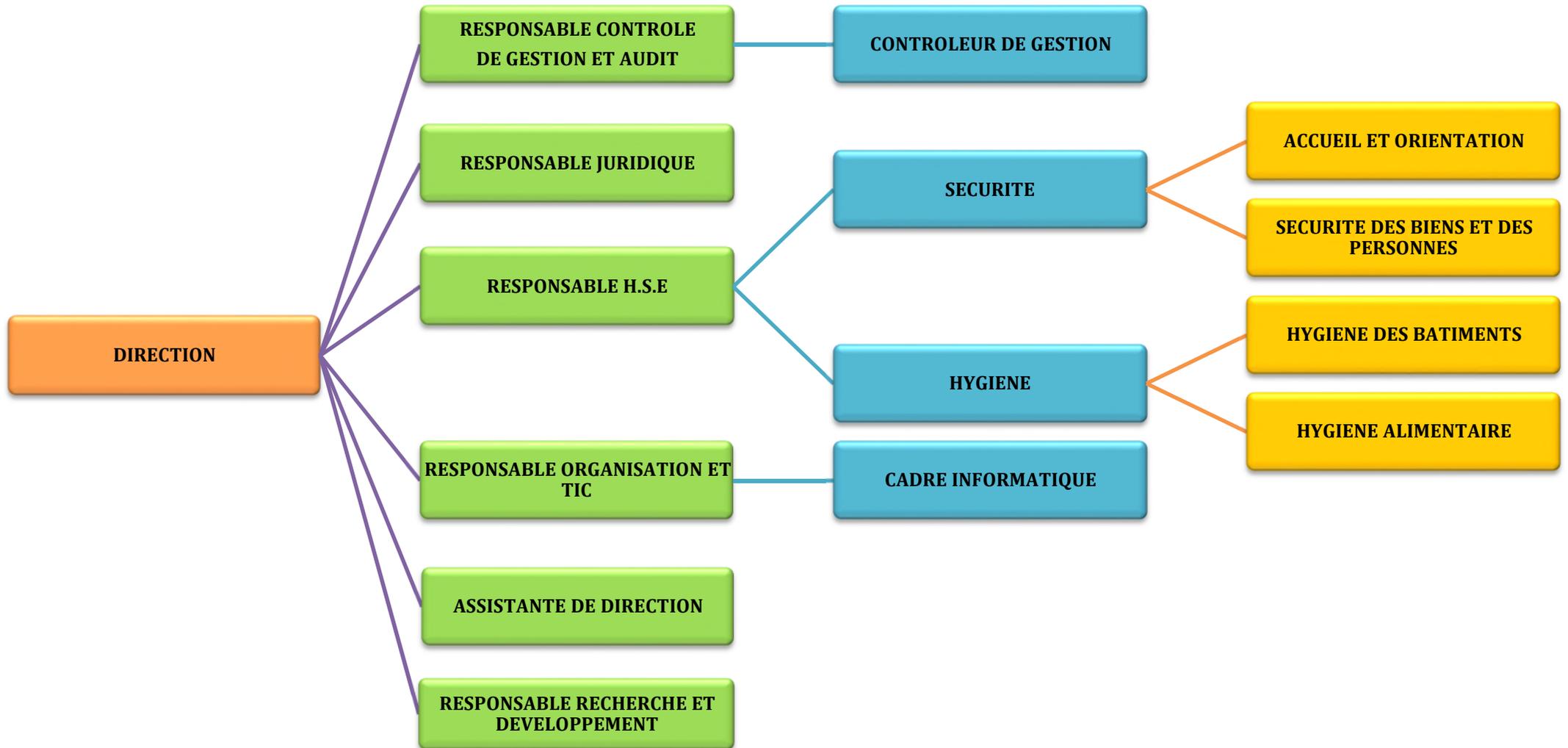
### **A-les mesures de sécurité liées à la pandémie Covid 19**

1. Existe-il un plan de sécurité bien défini, adopté par l'entreprise pour faire face à cette crise sanitaire ? si oui, décrivez les différentes mesures adoptées ?
2. Vous arrive –t-il d'interrompre le travail, ne serait-ce que provisoirement pendant cette période pandémique ? quelles sont les catégories de travailleurs qui en sont les plus touchées ?
3. Que pensez-vous de votre arrêt de travaille pendant cette période pandémique ?
4. Jugez-vous que vos chefs veillent au parfait respect des mesures de sécurité ?
5. Vous sentez vous soutenus par votre entreprise pendant cette crise sanitaire ? comment ? avez-vous l'impression que votre entreprise se soucie de la sécurité sanitaire de son personnel ?
6. Votre entreprise vous propose-t- elle une prime de risque, ou bien d'autres formes d'aide financière et matérielle pendant cette pandémie ?
7. Pouvez-vous effectuer le travail tout en restant à domicile ?
8. Que pensez-vous de la gestion de la crise sanitaire au sein de votre entreprise ?

**B- Le Rapport au travail en lien avec la pandémie du (Covid 19):**

1. Jugez-vous que votre autonomie soit de plus en plus réduite à cause des mesures adoptées par votre entreprise suite à cette Pandémie ? si oui, dites comment ?
2. Jugez-vous que vos supérieurs hiérarchiques exercent-ils un contrôle très élevé dans le travail ? Si c'est oui comment, et qu'ils sont les résultats sur votre rendement et performance au travail ?
3. Décrivez l'organisation du travail adoptée dans votre entreprise à cause de cette crise sanitaire ?
4. Comment jugez-vous vos relations professionnelles (avec les collègues, et en dehors du travail) pendant cette crise sanitaire ?
5. les conditions du travail sont-elles favorables durant cette crise sanitaire ?
6. êtes-vous plutôt satisfait ou insatisfait de cette situation de crise sanitaire ? pourquoi ?
7. Ressentez-vous une gratitude et une reconnaissance pour le travail que vous accomplissez de la part des (supérieurs hiérarchiques, collègues, clients)? c'est oui comment est-elle exprimée cette gratitude.

# ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE LA SARL RAMDY



**Résumé :**

La pandémie covi19 à provoquer des changements dans toutes les entreprises à savoir sur le plan organisationnel, sanitaires et enfin sa impacté sur les relations au travail par conséquent ça créé un manque a gagné sur le plan économique de cette dernière.

Suit à notre recherche qui porte sur la dynamique de transformation du rapport au travail réalisé en sein de l'entreprise RAMDY les résultats obtenus nous fait savoir que le rapport au travail a subi des changements a savoir le rapport hiérarchique, la règlementation, conditions de travail, contenu de la taches, politique de GRH, le sens et la fierté que on en tire, le sentiment de confiance qu'on éprouve vis-à-vis des entreprises et des chefs, le sentiment de réalisation de soi et de satisfaction et enfin l'identité professionnel.

**Mots clés :**

Le travail, entreprise, les travailleurs, le rapport au travail, la satisfaction au travail, la finalité du travail, la centralité de travail, la pandémie covi19.

**Abstract:**

The covi19 pandemic to cause changes in all companies namely on the organizational, health and finally its impact on relations at work therefore it created a shortage gained on the economic level of the latter.

Following our research which focuses on the dynamics of transformation of the relationship to work carried out within the company RAMDY the results obtained let us know that the relationship to work has undergone changes namely the hierarchical relationship, regulations, working conditions , content of the task, HRM policy, the meaning and pride that we draw from it, the feeling of confidence that we have in companies and leaders, the feeling of self-realization and satisfaction and finally professional identity.

**Key words :**

Work, company, workers, relationship to work, job satisfaction, the purpose of work, the centrality of work, the covi19 pandemic.