



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira De Bejaia
Faculté des sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de MASTER en sociologie

Option : Sociologie de l'Organisation et du Travail

Thème :

**Temps de travail et temps sociaux pendant la pandémie
covid-19, quelle adaptation ?**

***Cas pratique : les cadres de l'entreprise SONATRACH de
Bejaïa***

Réalisé par :

M^{elle} MALLIOUNE Aicha

M^{elle} MADI Melaz

Encadré par :

D'NEGROUCHE

Année Universitaire
2020/2021

Remerciement

Nous remercions tout d'abord dieu tout puissant qui nous a procuré la foi, le courage et la volonté pour réaliser ce modeste projet. Nous tenons à remercier aussi : Notre encadreur, Dr. Negrouche Hamid de nous avoir fait l'honneur d'assurer l'encadrement de notre travail, et aussi d'avoir enrichir notre travail en apportant des conseils, Et des critiques tout au long de cette période.

Nos profonds remerciements pour l'entreprise Sonatrach qui nous as permis de réaliser notre stage pratique. Nous tenons à remercier en particulier Mr IDIR Abdesselam et sa collègue M^{lle} ADRAR Amina qui nous ont aider tout au long de la réalisation de notre enquête.

On remercier également les professeurs du département sciences humaines et sociales, en particulier Mr DABOUZ et M^{me} HIDDAR qui nous ont aidé par leurs conseils, leurs orientations.

Nous tenons aussi à remercier d'avance les membres de jury d'avoir consacré le temps afin d'évaluer notre travail. Et enfin nous remercions tous ceux qui ont contribué de loin ou de près à la réalisation de ce modeste travail.

DEDICACES

Je dédie ce travail à mes chers parents qui ont sacrifié leurs temps pour le tout au long de mes études, et qui m'ont soutenu et encouragé pendant tous mon parcours dans mes études, sans oublier mes deux frères Younes et Tahar, je dédie ce travail en particulier à mon cher mari qui m'a toujours soutenu tout au long mon parcours universitaire, ainsi qu'à toute ma belle-famille qui en été toujours à mes coutés

A mes deux grands-mères qui font toujours des douas pour moi, à mes deux grand-père que dieu les accueille dans son vaste paradis.

A tous mes proches sans exception, cousins et cousines., mes amis Katia, Nassima, Sabrina, Fairouz.

À ma très chère amie et binôme Melaaz et a toute sa famille

M.AICHA

DEDICACES

Je remercie l'aide de bon dieu le tout puissant qui nous a enfin aidé à achever ce travail, c'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail :

A ma mère, qui a cru toujours en moi. Merci ma mère pour : les valeurs nobles, l'éducation et le soutien permanent.

A mon très cher père que dieu l'accueille dans son vaste paradis A ma très chère sœur et à mes deux chers frères.

A toute ma grande famille sans exception, cousins et cousines. A mes amis : Nassima, Katia, Wassila, Nawel.

A ma binôme Aïcha et sa famille. A tous ceux qui ont contribué de prêt ou de loin à la réalisation de ce travail.

M.MELAAZ

La liste des abréviations :

Abréviation	Significations
RTT	R éduction de T emps de T ravail
SRAS	S yndrome R espiratoire A igu S évère
USPPI	L' Urgence de S anté P ublique de P ortée I nternationale
PCA	P lan de C ontinuité d' A ctivité
L'UE	L' Union E uropéenne
OMS	O rganisation M ondiale de la S anté
OIT	O rganisation I nternationale du T ravail
DRH	D irecteur des R essources H umains

La liste des tableaux.

Tableau	Titre	Page
N°01	La répartition des enquêtés selon le genre.	69
N°02	La répartition des enquêtés selon l'âge.	69
N°03	La répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale	70
N°04	La relation entre la répartition des enquêtés selon les mesures de préventions et le genre.	71
N°05	La relation entre la répartition des enquêtés selon l'organisation de temps de travail et la situation matrimoniale.	72
N°06	La relation entre la répartition des enquêtés selon les horaires et le genre.	73
N°07	La relation entre la répartition des enquêtés selon les conditions de travail et le genre	74
N°08	La répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrées et leurs types.	75
N°09	La relation entre la répartition des enquêtés selon le rythme de travail et le genre.	76
N°10	La relation entre la répartition des enquêtés selon la surcharge au travail et le genre.	77
N°11	La relation entre la répartition des enquêtés selon les habitudes familiales et la situation matrimoniale.	81
N°12	La relation entre l'équilibre au travail et le genre.	82
N°13	La relation entre la répartition des cadres selon les obligations familiales et le genre.	83

N°14	La répartition des enquêtés selon le travail pendant le confinement et le genre.	84
N°15	La répartition des enquêtés selon la relation entre les occupations parentales et le genre.	85

Le sommaire

Le sommaire

La partie : 01 Le cadre méthodologique de l'étude.

Chapitre 01 : la détermination de sujet d'étude.

Introduction.	01
----------------------------	----

Préambule :

1. Les raisons du choix du thème.....	06
2. Les objectifs de l'étude.	06
3. La problématique de la recherche.	07
4. Les hypothèses formulées.	11
5. La définition des concepts et notions clés.	12
6. Les études antérieures.	15

Synthèse du chapitre :

Chapitre 02 : le protocole méthodologique et technique de l'étude.

Préambule :

1. La pré-enquête et ses résultats.	21
2. Les méthodes adoptées.	22
3. Les techniques d'investigation utilisées.	23
4. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude.	24
5. Les obstacles de l'étude.	25

Synthèse du chapitre :

La partie 02 : le cadre théorique de l'étude.

Chapitre 03 : le temps de travail et le temps familiale.

Préambule :

1. Temps du travail.	28
2. L'aménagement de temps de travail.	29
3. Temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle.	31

4. Temps libre et temps de loisir.	32
5. Temps de travail et le temps parental.	35

Synthèse du chapitre :

Chapitre 04 : : La pandémie Covid-19 et l'entreprise.

Préambule :

1. Histoire de la pandémie Covid-19.	38
2. La pandémie de covid-19 : quels changements de pratiques pour nos modèles organisationnels ?	41
3. Les conditions de travail pendant la covid-19 au sien de l'entreprise.	43
4. Les risques liés à la covid-19.	46
5. L'impacts et effets de la covid-19 sur le monde de travail.	48

Synthèse du chapitre

La partie 03 : le cadre pratique de l'étude

Chapitre 05 : présentation et analyse des données de la première hypothèse

Préambule :

1. Présentation de terrain de recherche ou de l'organisme d'accueil.	55
2. Présentation et analyse des données de la première hypothèse.	69
3. Présentation des résultats de la première hypothèse.	78

Synthèse du chapitre

Chapitre 06 : présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

Préambule :

1. Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse.	81
2. Présentation des résultats de la deuxième hypothèse.	87
3. Présentation des résultats des deux hypothèses.	88

Synthèse du chapitre

Conclusion :

Liste bibliographique :

Les annexes :

Introduction

Introduction

Le travail est au fondement de l'ordre social, il détermine largement la place des individus dans la société, il continue d'être le principal moyen de subsistance et d'occuper une part essentielle de la vie des individus. Travailler, c'est agir pour assurer sa survie et son confort sur les plans matériel et intellectuel. Le confort nécessite plus de travail que la survie, mais il est plus satisfaisant. Assurer sa survie matérielle, c'est pouvoir choisir et améliorer ses conditions de vie matérielle. L'un des facteurs de réussite d'une entreprise ou de l'homme est de réussir à faire une bonne gestion du temps au travail. Surtout lors du lancement de son activité, on peut vite être dépassés par la charge de travail, mal gérer les priorités de chaque tâche.

Gérer le temps de travail est une mission très importante. La gestion des temps consiste en l'organisation des journées des salariés de façon optimale afin de booster au maximum la productivité. Pour cela, définir clairement ses objectifs, prendre en main efficacement la gestion des plannings et savoir utiliser les outils disponibles facilement est primordial. Avec une gestion efficace des temps d'activités, les salariés de l'entreprise gagnent en concentration et sont moins stressés. C'est pourquoi une gestion des temps d'activités est si importante : elle permet d'augmenter la productivité, l'efficacité et la qualité du travail et de vie des individus.

Cela appartient à l'entreprise d'organiser le temps d'activités de chacun de ses employés en fonction des contraintes de tous, qu'elles soient professionnelles ou non. Par conséquent, il est important de mettre en place des solutions fiables et efficaces à la bonne gestion des temps d'activités, qui offre la possibilité en un seul modèle de contrôler et de gérer les temps d'activités de l'entreprise. Ce modèle permet de consulter les heures de travail des collaborateurs ainsi que le temps passé par projet de manière rapide et simple.

Le monde du travail moderne pose de nombreux défis aux employés. Permettent une interaction détendue entre le travail et la vie privée, de nombreuses autres professions exigent des sacrifices importants en ce qui concerne la vie familiale et les loisirs. L'homme de plus en plus en recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le monde du travail en 2020 a été profondément touché par la pandémie mondiale du coronavirus. Outre les enjeux planétaires de santé publique, les bouleversements

Introduction

économiques et sociaux menacent les moyens de subsistance le bien-être à long terme de millions d'individus.

La pandémie mondiale de la Covid-19, a imposé la majorité de l'humanité à pratiquer une forme de confinement et fait face à la réduction de ses libertés individuelles. En lien avec le milieu professionnel, la situation sanitaire actuelle a forcé les entreprises à s'engager dans des mesures sanitaires particulières afin de préserver l'activité mais surtout la santé et le bien être des employés tout en maintenant les relations de travail. En effet, en à peine 3 mois, le virus a totalement bouleversé le quotidien des millions de salariés et des employeurs au sien des milieux de travail.

C'est dans ce contexte que nous avons élaboré une recherche portant sur le thème « temps de travail et temps sociaux pendant la pandémie Covid-19 chez les cadres de l'entreprise **SONATRACH** ». En fin pour aboutir à des résultats relatifs à l'objectif de notre recherche sur le terrain, dont l'objectif est de démontrer l'impact des mesures de confinement pendant la période de la covid-19 sur le temps de travail et le temps sociaux.

Pour cela, nous avons réparti notre travail en trois parties qui sont les suivantes : la première partie est : la cadre méthodologique de l'étude qui se compose de deux chapitres : le premier chapitre est consacré à la détermination de sujet d'étude là où on a développé les points suivants : les raisons de choix thème, les objectifs de l'étude, la problématique, les hypothèses formulées, définition des concepts et notions clés, Les études antérieures.

Le deuxième chapitre : est consacré a présenté le protocole méthodologique et technique de l'étude là où on a développé les points suivants : La pré-enquête et ses résultats, Les méthodes adoptées, Les techniques d'investigation utilisées, L'échantillonnage et la construction de la population d'étude, Les obstacles de l'étude

La deuxième partie est : le cadre théorique de l'étude qui se compose de deux chapitres : le premier chapitre est consacré au temps de travail et au temps familiale, c'est grâce à ce chapitre que nous allons exposer toutes informations liées à la Gestion de temps, l'aménagement de temps de travail, le temps personnel et le temps professionnelle, Temps libre et temps de loisir et enfin le Temps de travail et le temps parentale.

Le deuxième chapitre est consacré à la pandémie covid-19 et l'entreprise dans ce chapitre nous allons essayer de définir et de présenter l'histoire de la pandémie Covid-19, La pandémie covid-19 et le changement organisationnel, Les conditions de travail au sien de

Introduction

l'entreprise pendant cette pandémie, les risques liés à la Covid-19, et enfin l'impacts et les effets de la covid-19 sur le monde de travail.

La dernière partie de notre recherche est la partie pratique de l'étude, qui a pour objectif de présenter, analyser et interpréter les données qui seront récoltées du terrain. Cette partie sera repartit en deux chapitres, à savoir la présentation et analyse des résultats données de la première hypothèse, et le deuxième est consacré à la présentation et analyse des résultats des données de la deuxième hypothèse, les résultats de l'analyse des deux hypothèses et en fin la synthèse de l'analyse des résultats des données des deux hypothèses.

Comme tous les travaux scientifiques notre étude s'achèvera par une conclusion retraçant les éléments essentiels de cette présentation et à exposer la manière dont laquelle notre étude a été réalisée et également, nous démontrent les apports de cette étude.

En fin complété notre travail par une liste bibliographique et les annexes qui ayant aidé à rédiger notre mémoire.

La partie 01 : Le cadre méthodologique de l'étude.

Chapitre 01 : la détermination de sujet d'étude.

Préambule :

1. Les raisons du choix du thème.
2. Les objectifs de l'étude.
3. La problématique de la recherche.
4. Les hypothèses formulées.
5. La définition des concepts et notions clés.
6. Les études antérieures.

Synthèse du chapitre :

Préambule :

A travers ce chapitre, nous allons essayer de présenter les différentes étapes constituant l'aspect méthodologique de notre recherche. En premier lieu les raisons de choix de thème, ainsi les objectifs de notre recherche, ensuite la problématique de recherche, les hypothèses formuler, la définition des concepts et notion clés et en dernier lieu les études antérieures et leurs apports.

1/-Les raisons du choix du thème :

Les motivations pour le choix de ce thème sont dictées par plusieurs raisons :

a- Objectives :

- L'importance du sujet qui nécessite une enquête et la curiosité intellectuelle qui nous nous a poussés à la mener.
- C'est un thème d'actualité qui fait partie de notre préoccupation, vu que la crise sanitaire Covid-19 est devenue un sujet central dans la société.

b- Subjectives :

- Vu qu'on a des proches qui ont été touchés par le changement de temps social dans certaines circonstances telle que la crise sanitaire Covid-19.
- Un sujet qui nous intéresse, suscite une curiosité.
- C'est un thème qui nous attire vraiment car cette pandémie Covid-19 a touché le monde entier.

2/-Les objectifs de la recherche :

Notre objectif de recherche consiste à savoir comment les cadres de l'entreprise Sonatrach arrivent à s'adapté entre le temps de travail et le temps social pendant la pandémie la covid 19.

- Appliquer nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain.

- Déterminer les obstacles et les difficultés que les cadres de l'entreprise Sonatrach peuvent rencontrer au travail pendant la crise sanitaire.
- Acquérir des nouvelles connaissances sur la gestion des temps sociaux pendant la crise sanitaire.
- Déterminer les conséquences de la crise sanitaire sur la gestion des temps dans l'entreprise Sonatrach pendant le confinement.

3/- La problématique :

L'homme comme toujours, cherche les moyens de sa survie qui lui permettent de prolonger sa vie et de mieux vivre. Comme il cherche également à réaliser des objectifs nécessaires à produire plus dans son travail. Marx a observé que l'élément différentiel entre l'animal et l'homme se résume au fait « de produire ses conditions d'existence (1846) », et de transformer le monde, ainsi de ne plus être soumis aux seuls aléas de la nature.

Le travail est considéré comme une caractéristique importante de l'espèce humaine, mais comme l'essence de l'homme. Toutes fois, le travail humains et relié à l'espace-temps. Deux caractéristiques essentielles à son exécution. La variable temps est utile a la production de l'homme de ses moyens de survie dans son contexte socio culturelle. L'avènement de la révolution industrielle amena la civilisation en l'espace de deux siècles. Dans une perspective socio-historique, nous pouvons écrire, avec raison, que le travail est devenu, depuis l'évènement du capitalisme et la révolution industrielle du XVIIIe siècle, un attribut central de la vie humaine dans les sociétés occidentales¹.

Au moyen âge, le temps des travailleurs était rythmé par le cycle des saisons et les fêtes religieuses, les notions de temps de travail et temps de vie étaient confondues. Ce temps d'activité demeure basé sur la tâche, sans rupture nette entre temps de travail et temps de vie. Il ne possède que des contours flous sans structuration dans la semaine ou même l'année. Les individus ne sont pas encore insérés dans une organisation sociale du temps².

¹ <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2013-1>, P :253, consulté le 04/04/2021, à 13 :45.

² Florence NOGUERA, Management du temps de travail, édition Dunod, Paris, 2006, P : 11.

L'organisation du temps est un enjeu historique, car les sentiments d'utilité et d'urgence se sont développées chez les hommes avant l'avènement des sociétés modernes. Le temps est à la fois un mot piège et un mot à prendre au sérieux. Un mot piège, car il fait apparaître comme une donnée naturelle, déjà-la, le temps qui est celui de la physique newtonienne. Or il s'agit d'une représentation très particulière du temps, comme homogène, continu, computable, linéaire, irréversible. Un mot à prendre au sérieux, car cette représentation est devenue dominante en occident avec la généralisation des horloges et des montres¹. La diffusion de l'horloge a rendu possible la production et la consommation de masse. Elle a permis d'organiser, synchroniser et surveiller le travail des ouvriers. On pourrait se passer plus facilement de ressources naturelles que l'horloge. Ce temps spatialisé c'est-à-dire mesuré, a synchronisé toutes les actions humaines².

La gestion du temps est essentielle dans la rapidité des exécutions de toutes les activités humaines. Le temps des exécutions des tâches a besoin nécessairement de temps imparti, de savoir-faire pour un bon accomplissement des services et prestations, comme le cas du temps de travail à gérer par les salariés. La gestion de ce temps de travail est d'abord marquée par une singularité. En effet en moins d'un siècle, le temps de travail a été diminué par deux, tandis que le temps de loisirs augmentait et que même le temps de sommeil passait de 9 heures à 7 heures. Malgré cela, le temps manque de plus en plus, les activités sont de plus en plus désynchronisées et les emplois du temps craquent de partout. Cette situation s'explique entre autres par les changements intervenus dans les rythmes de travail. De fait, le temps de travail contractuel diminue mais en même temps, il envahit des plages horaires de plus en plus étendue. Le travail s'est aussi densifié et il s'immisce dans tous les interstices horaires, avec plus ou moins de prévisibilité. L'irrégularité et l'imprévisibilité croissantes du temps de travail sont difficiles à concilier avec les charges et les engagements extérieurs au travail³.

L'articulation entre le temps professionnel et les autres temps de la vie est devenu un objet d'étude en lui-même. Les politiques publiques s'intéressent depuis longtemps à la

¹Paul BOUFFARTIGUE et Jacques BOUTEILLER, **Temps de travail et temps de vie**, Edition PUF, Paris, 2012, P : 10.

² Caroline TAHAR, « **La gestion des temps et des délais : un enjeu central pour les mairies** », revue publiée en 2013, n 95, P :193, consulté le 03/04/2021 à 20 :10

³Patricia VENDRAMIN, **Enquête temps et travail, temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux**, septembre, 2007, p : 13.

question de la conciliation des différents temps sociaux en particulier du point de vue de l'articulation entre l'emploi et la famille ¹.

Le monde d'aujourd'hui est plus complexe, dynamique et connecté que jamais. De nombreux phénomènes imprévisibles déséquilibrent les sociétés provoquent des crises, des points d'arrêts qui peuvent menacer de tout submerger.²

L'expérience vécue en 2020 avec l'évènement exceptionnel de la crise sanitaire de la Covid-19, a été un choc inédit pour le monde entier, et a fait des ravages sur le plan individuel ainsi que sur le plan privé et professionnel, et les mesures de confinement prises par les différents pays et par la plupart des gouvernements à travers le monde ont entraîné l'arrêt temporaire de l'activité économique. Malgré les dispositifs de soutien mis en place par l'État, les entreprises sont durement impactées. Toutefois, le changement d'organisation imposé par la crise a des vertus dont les entreprises peuvent continuer à profiter après la crise. Cette dernière à des degrés divers. Spécifiquement dans notre pays dans le domaine socioéconomique 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 réflexes routiniers, leurs rôles respectifs et leurs comportements coutumiers. Réinventer l'organisation, l'adapter, la réajuster, la mettre à l'image du monde d'aujourd'hui et demain et surtout lui permettre de survivre voici les défis que cette crise a permis d'identifier. Cette rupture avec les modèles classiques fait partie des changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19 et a concerné aussi bien les structures d'organisation que les modes de travail que les relations interpersonnelles et les attentes et besoins des travailleurs. Les structures d'organisation hiérarchiques verticales ont cédé la place à des structures horizontales en insistant sur l'échange, le partage et les nouvelles formes de solidarité interpersonnelles. Cette crise a été un déclencheur d'une prise de conscience pour les entreprises des avantages du travail à distance, d'une économie de cout sur les bureaux et sur les frais généraux, d'une culture de l'autonomie des travailleurs et de l'organisation flexible de leur temps de travail

¹ Diane-Gabrielle TREMBLAY et Emilie GENIN, **Temps professionnel et temps personnel des hommes et des femmes une comparaison France – Québec**, juin 2008. P :3.

²Soufyane FRIMOUSSE, Jean- marie PERETTI, **Les répercussions durables de la crise sur le management**, n 28, éditions EMS, année2020P :159.

ainsi que l'équilibre à engager entre leur vie privée et vie professionnelle, de l'anticipation et la gestion de l'absentéisme et de l'engagement au travail.¹

Cette crise a des effets spectaculaires sur l'emploi, les moyens de subsistance et le bien être des travailleurs et de leurs familles, ainsi que sur les entreprises du monde entier, en particulier les petites et moyennes entreprises, ce qui a conduit les entreprises et institutions à faire face au défi Covid-19 rapidement en mettant en œuvre de nouvelles procédures et pratiques managériales. L'entreprise n'a pas été épargnée et figure aujourd'hui comme l'un des secteurs les plus touchés par cette maladie. Pour faire face à cette réalité, des compensations sociales et des mesures de protections ont été décidées par l'État. Les entreprises ont réduit le nombre de leurs salariés en protégeant les plus vulnérables grâce au télétravail et au chômage partiel. Néanmoins le lien social entre les salariés a été affecté par ces réorganisations. La prise en charge des travailleurs reste insuffisante face à l'intensité de ce fléau et la persistance de cette maladie nous impose une adaptation à mesure de son évolution. Pour maintenir le capital humain de l'entreprise à l'ère de la Covid-19, plusieurs études soulignent l'importance de la prise en compte des facteurs humains dans les modèles de gestion les plus pertinents pour résister à la crise. L'organisation managériale et la stratégie des entreprises doivent intégrer ces nouveaux schémas associant des collaborations en présentiel avec des exercices en ligne voire des plateformes virtuelles.²

A cet effet, et pour mieux cerner notre recherche qui se portera sur le temps de travail et les temps sociaux pendant la pandémie Covid-19, chez les cadres de la **SONATRACH**, notre problématique s'articulera autour d'une question centrale suivante :

Les cadres de l'entreprise SONATRACH comment ont-ils su gérer leurs temps de travail pendant le confinement ? Et comment se sont -ils adaptés à la crise sanitaire Covid-19 ?

Pour mieux élucider notre question centrale, nous avons posé les sous questions suivantes :

¹Soufyane FRIMOUSSE, Jean- marie PERETTI, **Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19**, n 29, édition EMS, année 2020, P :110.

²Soufyane FRIMOUSSE, Jean-Marie PERETTI, **Repenser la culture d'entreprise après la crise COVID-19**, n 31, année 2021, P : 162

- Le temps de travail chez les cadres de l'entreprise SONATRACH est-il changé pendant le confinement ?
- La Covid-19 a-t-elle changée le temps familial des cadres de la SONATRACH pendant le confinement ?

4/-Les hypothèses formulées :

Chaque recherche ou étude scientifique doivent toujours être adoptée par la formulation des hypothèses, l'hypothèse est considérée comme une réponse provisoire pour la question de départ.

L'hypothèse est une réponse supposée à la question de la recherche. Selon Maurice Angers. « L'hypothèse se définit comme étant un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique ». Il est important aussi de rajouter que, « les hypothèses constituent donc les soubassements, les fondations préliminaires de ce qui est à démontrer ou à vérifier sur le terrain »¹.

Pour mieux exposée notre sujet de recherche nous avons formulés les hypothèses suivantes :

- Les mesures de confinement ont provoqué une nouvelle gestion des taches et des responsabilités chez les cadres de l'entreprise SONATRACH.
- La Covid-19 et les mesures de confinement ont provoquées chez les cadres de l'entreprise SONATRACH, un réaménagement du temps consacré à la vie familiale et une nouvelle adaptation à la vie sociale.

- La discussion des hypothèses :

Dans cette partie de notre recherche, nous visons à donner une discussion bien approfondit sur nos deux hypothèses, par laquelle nous allons déterminer notre problématique qui est la gestion des temps sociaux pendant le Covid-19, tout en dégageant les notions et les concepts clés qui peuvent élucider d'une manière très facile à comprendre.

¹ Maurice ANGERS : Initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition CASBAH, Alger, 1995-1996, P : 102.

Discussion de la première hypothèse :

- Les mesures de confinement appliquées par l'entreprise, peuvent provoquer une réorganisation aux niveaux des tâches et des responsabilités, accordées aux cadres de l'entreprise SONATRACH.

Discussion de la deuxième hypothèse :

- Les mesures de confinement adopté par la SONATRACH peuvent provoquer un changement dans l'occupation des tâches et l'aménagement de temps accordé à la famille chez les cadres de l'entreprise.

5/ - définition des concepts et notion clés :**A) - Travail :**

Activité effectuée par l'être humain sur le monde naturel afin de subvenir à ses besoins. Le travail ne devrait pas se limiter à une activité salariée. Même dans les sociétés modernes toute forme de travail n'est pas rémunératrice comme le travail ménager ou caritatif.

Le travail est une activité destinée à répondre à un besoin matériel ou immatériel, individuel ou collectif.¹

Définition opérationnelle :

Le travail désigne l'effort physique ou intellectuel qui doit être accompli pour faire quelque chose ou obtenir un résultat recherché.

b) - Temps :

Le temps est un milieu indéfini où paraissent se dérouler irréversiblement les existences dans leurs changements, les événements et les phénomènes dans leur succession.

Le temps est simplement l'ordre des événements, et non une entité en soi.²

¹Molajani AKBAR, **Dictionnaire de sociologie contemporaine**, Edition Zagros, 2004, P :173.

²Molajani AKBAR, Ibid , P :170.

Définition opérationnelle :

Le temps est une construction sociale qui est le produit de diversité des activités sociales qu'il permet de coordonner, d'articuler et de rythmer.

C)-Temps de travail :

C'est une période pendant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions.¹

Définition opérationnelle :

Le temps de travail, c'est le temps que consacre un salarié à son activité professionnelle contre rémunération. Il se mesure en nombre d'heures travaillées dans une journée.

d)-Gestion de temps :

La gestion du temps est une prise de conscience, une acquisition de grands principes ainsi que l'exploitation de supports, de recettes et d'astuces.

La gestion du temps consiste à se doter des moyens et outils permettant de mieux connaître l'emploi de son temps afin d'en faire un meilleur usage.²

Définition opérationnelle :

La gestion de temps est un processus de planification et d'organisation personnelle visant à optimiser son temps pour atteindre des objectifs.

e) – réorganisation des tâches :

Action de modifier le mode d'organisation de quelque chose, dans le but d'améliorer son fonctionnement. Comme la réorganisation des services doit permettre d'accroître l'efficacité de l'entreprise³.

f) - L'entreprise :

L'entreprise s'est d'abord effectuée dans le cadre de la sociologie des organisations. L'entreprise apparaît comme une organisation idéal-typique du système capitaliste et c'est

¹Jean Marie, PRETTI, Dictionnaire des ressources humaines, 2^{ème} Edition Veuibert, aout 2001.P : 210.

²Mémoire, université du Québec, à Montréal, L'analyse de l'organisation et de la gestion du temps à travers les rôles des gestionnaires de centre hospitaliers, 2011, P : 04.

³<https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/reorganisation/> consulté le 22/05/2021 à 23 :05.

d'abord au sein des entreprises que s'effectue la mise au travail de la majorité de la population,

Par ailleurs, l'entreprise apparaît comme le lieu de mise en œuvre de mode complexe d'organisation des relations sociales. ¹

Définition opérationnelle :

Une entreprise désigne une unité institutionnelle créée dans la perspective de produire et de fournir des biens et services à des personnes, physique ou moral.

g) – Cadre d'entreprise :

La notion de cadre se définit, en premier lieu, par les fonctions exercées : sont considérés comme tels les membres des organisations, entreprises et administration exerçant des fonctions d'encadrement. S'y ajoutent les titulaires de poste de travail exigeant une marge d'initiative et de responsabilité, ainsi que les postes supposant des qualifications élevées ².

Définition opérationnelle :

Un cadre est une personne responsable de l'exécution d'un ensemble ou sous-ensemble de tâches et qui occupe un poste d'une catégorie supérieure au sein d'une administration ou d'une entreprise.

h) -Confinement :

Le confinement, c'est l'état de quelqu'un qui est enfermé ou qui reste enfermé dans un seul lieu. Une personne confinée ne sort pas de l'endroit où elle se trouve. Le mot confinement désigne aussi, plus rarement, l'action de confiner quelqu'un ou quelque chose. ³

Définition opérationnelle :

Le confinement est une procédure de sécurité ayant pour objectif de protéger des personnes ou une population en les isolant dans des espaces clos. On parle habituellement d'un malade isolé dans une chambre d'hôpital. Dans ce sens, confinement est synonyme d'isolement.

¹Jean ETIENNE, Jean Pierre BLOESS, et autres, **Dictionnaire de sociologie**, 3^{ème} Edition, Paris, 2004, P :179.

²Andre Robe AKOUN Et Pierre ANSART, **Dictionnaire de la sociologie Robert seuil**, 1999, P : 59.

³<https://dictionnaire.orthodidacte.com/article/definition-confinement> ,consulté le 29/05/2021 à 14 :00.

i)-Covid-19 :

Covid-19 fait référence à « *Coronavirus 2019* », la maladie provoquée par un virus de la famille des *Coronaviridae*, le SARS-CoV-2. Cette maladie infectieuse est une zoonose, dont l'origine est encore débattue, qui a émergé en décembre 2019 dans la ville de Wuhan, dans la province du Hubei en Chine. Elle s'est rapidement propagée, d'abord dans toute la Chine, puis à l'étranger provoquant une épidémie mondiale.

La Covid-19 est une maladie respiratoire pouvant être mortelle chez les patients fragilisés par l'âge ou une autre maladie chronique. Elle se transmet par contact rapproché avec des personnes infectées. La maladie pourrait aussi être transmise par des patients asymptomatiques mais les données scientifiques manquent pour en attester avec certitude.¹

Définition opérationnelle

La covid-19 est un virus de la famille des coronavirus, c'est une maladie infectieuse et respiratoire chez l'homme et l'animal. Elle est apparue en Chine exactement à la ville de Wuhan, c'est une maladie mortelle chez les personnes âgées et chez les personnes qui souffrent des maladies chroniques.

6/- Les études antérieures :

Temps de travail et temps sociaux pendant la crise sanitaire Covid-19 chez les cadres de l'entreprise **SONATRACH**, comme sujet de recherche est très important, ce qui a posé plusieurs chercheurs à traiter ce sujet.

- **La première étude :**

Notre première étude est sur : « **management du temps de travail** », réalisé par **Florence Noguera, Paris, 2006.**

Le concept de management de temps de travail a mis l'accent sur les processus hiérarchiques de coordination et de motivation des acteurs ainsi que sur les processus d'apprentissage des nouvelles configurations organisationnelles et temporelles. Le management de temps de travail fait référence à la capacité à gérer et à organiser ces processus

¹<https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/coronavirus-covid-19-18585/> , consulté le 01/0/2021 à 10 :10.

de manière à améliorer la qualité de fonctionnement des entreprises et des organisations. Le management de temps de travail fait appel à une part importante de capital intangible que la fonction ressources humaines gère dans un tout cohérent.

Dans le premier chapitre l'auteur tente à expliquer la perspective historique de la réduction de temps de travail et de ses enjeux, il a précisé comment le temps de travail imprègne la gestion des entreprises et des organisations et de quelle façon, ces dernières se sont saisies de celui-ci pour le faire évaluer.

Dans ce contexte le temps de travail est une variable fondamentale d'ajustement de l'entreprise à son environnement. La qualité du management du temps de travail constitue un levier puissant de compétitivité des entreprises et des organisations.

L'auteur dans cet ouvrage nous offre une synthèse des nouvelles pratiques temporelles et organisationnelles mises en place par les entreprises et les organisations.

L'aménagement de temps de travail consiste à acquérir et maîtriser des ressources humaines et des compétences permettant à l'organisation de se différencier de ses concurrents, de déployer aux exigences de l'environnement, l'aménagement de temps de travail contribue ainsi à une flexibilité tant au niveau de la formulation et de la mise en œuvre de réponses stratégiques que de la création de nouvelles configuration organisationnelles.

Cette étude qui porte sur « **management du temps de travail** », nous a aidés dans l'élaboration de notre étude et dans ce qui concerne la documentation et aussi en matière d'information malgré cette étude est faite sur le management mais elle porte le même thème que le nôtre.

- **Deuxième étude :**

Notre deuxième étude été sur « **Enquête temps et travail, temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux** », réalisé par Patricia Vendramin, septembre 2007.

Dans cet ouvrage l'auteur explique les différents facteurs de la vie privée et la vie au travail et la de standardisation des rythmes de travail.

Dans le premier chapitre l'auteur a essayé de déterminer les deux types de temps, temps de loisirs augmentait et le temps de sommeil passait de 9 heure à 7 heures, malgré cela, le temps manque de plus en plus et les rythmes de travail ont changé, et ces changements se sont accélérés ces dix dernières années ce qui ont modifié le rapport au temps de travail et

transformé les rythmes de travail, le temps de travail s'est allongé par apport à la durée d'accessibilité des services ce qui a poussé les entreprises à proposer une offre de services qui couvre des périodes de plus en plus longues, cette allongement du temps de travail a conduit à un éclatement accru des temps de travail et à une désynchronisation croissante des temps sociaux. De ce fait, la maîtrise du temps n'est pas un souci de confort c'est un véritable enjeu pour le marché du travail, le bien-être au travail et légalité de tous face à l'emploi. La perte de maîtrise du temps est source de conséquences négatives dans le travail, tant pour le salarié que pour l'employeur ainsi que dans la vie hors travail, ces données montrent également que l'organisation du travail a un effet plus en plus déterminant que la situation personnelle sur la maîtrise ou non maîtrise du temps.

Cette étude qui est intitulé « **Enquête temps et travail, temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux** » ressemble à la première variable de notre sujet d'étude, et la consultation de cette ouvrage nous a aidé à recueillir de nouvelles informations et de nouvelles connaissances sur notre thème.

- **Troisième étude :**

Dans cette troisième étude qui est sous le thème : « **Temps de travail et temps de vie** », réalisé par **Paul Bouffartigue en collaboration avec Jacques Bouteiller, à Paris, 2012**

Dans cet ouvrage, l'auteur met l'accent sur le temps de travail, les temps sociaux qui ont fait l'objet d'un flux de publications considérable, ses vingt dernières années, stimulé en France par la place de ses enjeux dans les politiques et dans l'espace publics. Les temporalités font l'objet de conflits, de compromis et de régulations complexes qui ne se laissent pas défaire brutalement. D'où le décalage entre le droit du travail des 35 heures, depuis une décennie et sa faible mobilisation pratique reste que les 35 heures s'étaient soldées par un bilan très mitigé. La fragilisation multidimensionnelle du monde du travail, la conjoncture défensive dans laquelle il se trouve la sous-estimation des enjeux de contenu, de sens de qualité du travail y sont pour beaucoup.

L'auteur met surtout l'accent sur les limites de la vision datée des liens entre travail et temporalités portée par cette réforme. Aujourd'hui les mondes de disponibilité temporelle du travail, flexibilité plus autonome ou plus hétéronome, invitent à repenser l'avenir d'un temps de travail à soi.

Cette troisième étude qui est sur « **Temps de travail et temps de vie** », nous a permis aussi de bien comprendre et de cerner notre problématique d'étude, et qui nous a aidé à distinguer entre le temps accordé au travail et le temps accordé à la vie hors travail.

- **Quatrième étude :**

Dans cette étude qui est sous le thème : « **Repenser la culture d'entreprise après la crise Covid-19** », réalisé par Soufyane Frimousse et Jean Marie Peretti, 2021, édition EMS.

Dans cet article, l'auteur parle sur l'expérience vécue en 2020 avec l'événement exceptionnel de la crise sanitaire Covid-19 qui a conduit les entreprises à faire face à cette crise en mettant en œuvre rapidement de nouvelles procédures et pratiques managériales. La crise sanitaire ayant imposé une distanciation sociale inédite, concilier distance et proximité qui est devenue un défi managérial essentiel pour les organisations, cette crise a effectué un grand confinement qui a démontré son impact au niveau organisationnel et surtout au niveau comment faire avec les nouveaux modes de travail, mais aussi comment se préparer à la résilience et l'anti fragilité pour le monde de travail de demain.

La pandémie Covid-19 a engendré un énorme impact sur tous les plans : sanitaire, économique et sociales. Les conséquences de cette crise en manquant durablement les entreprises se qui les a poussés à repenser les fondements de leurs cultures pour développer leurs capacités de résilience à moyen et à long terme. La Covid-19 a obligé les organisations à réajuster leurs cultures pour s'adapter aux nouvelles réalités du milieu de travail.

En fin cette dernière étude, qui est sous le thème « **Repenser la culture d'entreprise après la crise Covid-19** », nous a aidé davantage à comprendre les effets de la pandémie Covid-19 sur l'entreprise et le changement organisationnel effectué sur cette dernière, et comment l'entreprise a pu faire face à cette crise sanitaire.

Synthèse du chapitre :

Dans ce chapitre, nous avons premièrement déterminés notre sujet d'étude, c'est-à-dire nous avons bien élucidés nos raisons et objectifs de recherche à fin d'avoir une bonne orientation de la recherche. Nous avons aussi construit notre problématique de recherche qui envisage à cerner nos préoccupations théoriques vis-à-vis la thématique en cause. Grace à la problématique, nous avons aussi formulées les deux hypothèses qui cherchent à répondre provisoirement à notre question centrale et ses questions secondaires. Ces hypothèses ont servi comme un pont entre la partie théorique et la pratique afin de nous préparer pour le terrain. Ces énoncés sont alimentés par des discussions qui visent à bien décortiquer et expliquer les concepts clés, évoqués dans les hypothèses. Pour finaliser ce chapitre, nous avons procédés la définition des concepts et notion clés dégagées dans les hypothèses, pour bien maîtriser et comprendre les concepts et notions de notre recherche et en fin les études antérieures qui nous ont aidés dans l'élaboration de notre recherche.

Chapitre 02 : le protocole méthodologique et technique de l'étude

Préambule :

1. La pré-enquête et ses résultats.
2. Les méthodes adoptées.
3. Les techniques d'investigation utilisées.
4. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude.
5. Les obstacles de l'étude.

Synthèse du chapitre

Préambule :

Dans une recherche scientifique, le chercheur n'est pas libre de choisir les méthodes et les techniques de recherche, car ces choix sont faits par deux repères : la nature de l'objet d'étude et la population d'étude. A partir de la pré-enquête, nous allons choisir les méthodes et techniques d'investigations adéquates à notre recherche, qui nous permettent également de reconstruire notre population d'étude.

1/- La pré-enquête et ses résultats :**a) La pré-enquête et son déroulement :**

La pré-enquête c'est une étape très importante dans toute élaboration d'un projet de recherche, elle nous permet de sortir sur le terrain d'étude pour vérifier ce qu'on voulait faire et ce qu'on cherchait à récolter en termes d'informations et qui a pour objectif d'éclaircir et de cerner notre problématique et de confirmer nos hypothèses, et de connaître l'échantillon et la technique utilisée dans notre recherche. Elle permet aussi de vérifier si les cadres de la Sonatrach arrivent-ils à concilier entre leurs temps professionnels et leurs temps familiales pendant la crise sanitaire Covid-19, et afin de répondre à notre thématique de recherche qui est « **temps de travail et temps social pendant la pandémie Covid-19 chez les cadres de la SONATRACH** ».

Selon **Omar AKTOUF** « La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont le but essentiel est aidé à constituer une problématique plus précise est surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables et justifiées. De même la pré-enquête permet de fixer en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiel que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses »¹.

Notre enquête s'est déroulée au sein de l'entreprise SONATRACH, durant la période 28/04/2021 au 27/05/2021, pendant cette période nous avons rencontré la responsable de bureau des stages qui nous a autorisé de réaliser notre enquête, comme elle nous a orienté vers le département HSE afin de rencontrer notre encadreur qui va nous orienter durant la réalisation de notre enquête.

¹Omar AKTOUF, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations, édition Québec, 1987, P :90.

Au premier contact avec notre encadreur nous avons abordé notre thème de recherche et discuter tout en expliquant l'objet de notre étude.

Notre pré-enquête nous a permis de récolter des informations utiles qui nous ont assistées à bien cerner notre recherche, et de confirmer la faisabilité de notre problématique et élaborer nos hypothèses.

a) Les résultats de la pré-enquête :

Durant notre pré-enquête qui est porté sur les cadres de l'entreprise SONATRACH Bejaïa, nous avons pu récolter des informations utiles sur notre thème de recherche. Et à partir de notre observation sur le terrain la pré-enquête nous a permis :

- De reformuler notre question centrale de la problématique.
- La pré-enquête nous a permis de reformuler nos hypothèses.
- De déterminer les méthodes et les techniques à adopter, la première fois nous étions convaincus d'adopter la méthode qualitative, mais d'après la pré-enquête nous nous sommes rendu compte que la méthode quantitative est la plus adéquate étant donné que notre population est trop large et déterminée.
- Avoir une idée sur la façon de structuration des questions de notre questionnaire.

2/- Les méthodes adoptées :

Chaque recherche scientifique nécessite une méthode bien précise, qui est en relation direct avec le sujet de la recherche. Nous n'avons pas choisi la méthode, mais c'est le thème de recherche qui nous a l'imposé.

En peut définir la méthode comme étant un « Ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les variétés qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie ». ¹

« La méthode désigne aussi l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique ». ²

Chaque étude scientifique demande une ou plusieurs méthodes, pour cela nous avons opté pour la méthode quantitative dont l'objectif de collecter le maximum de données.

On peut définir les enquêtes quantitatives comme « celles qui permettent de recueillir sur un ensemble d'éléments des information comparables d'un élément à l'autre. C'est cette

¹ Madeleine GRAWITZ, Méthodes des sciences sociales, 11-ème édition, DALLOZ, Paris, 2001, P : 351.

² Mathieu GUIDERE, Méthodologie de la recherche, édition ellipses, Paris, 2004, P : 4.

comparabilité des informations qui permet ensuite les dénombrements et, plus généralement, l'analyse quantitative des données ». ¹

3/-Les techniques d'investigation utilisées :

Selon AKTOUF OMAR la technique « est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultats est directe et relève du concret du fait observé de l'étape pratique et limitée du concret du fait observer de l'étape pratique et limitée » ².

Parmi les techniques quantitatives qui sont utilisées dans des recherches scientifiques nous avons adoptés la technique de L'observation non participante qui est « le fait d'observé la situation en ne cachant pas sa présence à ceux qui sont observé (il se présente comme spectateur) » ³, afin de bien mener notre recherche.

Nous avons aussi utilisé le questionnaire comme technique de collecte des données, qui est une « une technique d'élaboration et de collecte de données chiffrées. Il prend forme d'une série de questions rédigées et préétablies, et posées de façon standardisée a un échantillon d'individus, de façon à établir des liaisons statistiques destinées à expliquer leurs pratiques, conduites ou opinions à partir de leur position dans l'espace social » ⁴.

Le questionnaire comporte des questions fermées qui contient des cases à cocher au choix et des questions ouvertes.

Notre questionnaire est composé de 27questions qui sont réparties sur 02 Axes :

Axe 01 : relatif aux mesures de confinement et la gestion de temps de travail.

Axe 02 : relatif aux mesures de confinement et le changement des taches au sien de la famille.

Nous avons distribué 127 questionnaires, afin de pouvoir rassembler le maximum des informations relatives à notre étude, cherché à vérifier nos hypothèses et quantification des résultats.

¹ Raymond BOUDON, **Les méthodes en sociologie**, édition PUF – P :31 - France, 1969.

²Omar ACTOUF, Op -Cit, P :27.

³Ambroise ZAGRE, **Méthodologie de la recherche en sciences sociales**, édition L'Harmattan, Paris, P : 99.

⁴Eric SAVARESE, **Méthodes des sciences sociales**, édition ellipses, Paris, 2006, P : 37

4/- L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :

- **L'échantillonnage :**

« L'échantillon est l'ensemble des opérations permettent de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constitué un échantillon représentatif de la population d'étude. »¹.

Notre échantillonnage est non probabiliste accidentel selon **Maurice Angers**, « en peut définir l'échantillonnage non probabiliste accidentel comme suite : « l'échantillonnage accidentel est l'échantillonnage non probabiliste qui impose le moins de contrainte dans la sélection des éléments. Par exemple, si une recherche porte sur l'opinion des ouvriers d'une usine sur un sujet donné, en peut questionner ceux qui sont présent à la cafétéria à l'heure du diner ou ceux qui sortent de l'usine en fin de journée, sans tenir compte de ceux qui ne dinent pas à la cafétéria ou qui ne sortent pas de l'usine a l'heure prévue. Il n'y aucun moyen de connaitre les éléments exclus de l'échantillon par une telle sorte d'échantillonnage. La seule possibilité de comparaison est indirecte et implique qu'il va falloir faire un parallèle avec un recensement existant sur cette même population, il faut espérer que l'échantillonnage accidentel n'induisse pas trop en erreur, mais cela ne demeure qu'un souhait »².

- **La population d'étude :**

Pour que la recherche soit valable et réalisable, il faut déterminer la population su la quelle porte notre étude, notre enquête a été réalisé auprès de l'ensemble de la population cernée les cadres de l'entreprise SONATRACH, Bejaïa.

Selon **Maurice Angers** en peut définir la population comme étant : « un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations. ».

¹Maurice ANGERS, **initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines**, 6^{ème} édition, 2014, P : 100.

²Maurice ANGERS, Ibid, P : 104.

Comme il a défini aussi comme étant un « ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation. »¹

Notre population d'étude comprend 182 cadres qui travaillent au sein de l'entreprise SONATRACH, on a opté à appliquer la triple règle qui nous a permis à calculer le nombre exact de notre échantillon.

Dont on a constaté que le nombre de notre échantillon est de 127 cadres ce qui fait 70% de la population.

Nous avons distribué 127 questionnaires et en a récupéré 67 questionnaires.

5/- Les obstacles de l'étude :

Avant et après d'entrer en contact avec l'entreprise pour effectuer un stage pratique, nous avons peut rencontrer plusieurs obstacles :

- La difficulté de trouver un stage pratique à cause de la pandémie Covid-19.
- Les réponses incomplètes dans certains formulaires obtenus après l'investigation auprès des cadres.
- La non-disponibilité de la plupart des cadres dans leur bureaux le jour de la distribution de nos questionnaires, car il y avait une réunion importante.
- Le manque et le non disponibilité des ouvrages, sur la Covid-19 à la bibliothèque.

Synthèse du chapitre :

A partir de la première étape de ce chapitre, la pré-enquête, qu'est considérée comme le premier contact avec le terrain d'étude. Cette dernière nous a permis à revoir notre question centrale de la recherche, les hypothèses formulées et à choisir les méthodes et les techniques adoptées convenables à nos objectifs de recherche, ces deux qui nous en assister à récolter les données sur le terrain. Afin de construire notre population d'étude, qui nous montre les

¹Maurice ANGERS, Op-Cit., P : 98.

éléments qui seront interrogés pour pouvoir récolter les données nécessaires pour la réalisation de notre recherche scientifique.

**La partie 02 : le cadre théorique de
l'étude.**

Chapitre 03 : le temps de travail et le temps familiale.

Préambule :

1. Temps du travail.
2. L'aménagement de temps de travail.
3. Temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle.
4. Temps libre et temps de loisir.
5. Temps de travail et le temps parental.

Synthèse du chapitre

Préambule :

Dans ce chapitre, qui contient cinq éléments, nous allons premièrement définir et déterminer le temps de travail et l'aménagement de temps de travail, ensuite, nous allons parler sur le temps personnel et le temps professionnel, ainsi que le temps libre et le temps de loisir, et dernièrement nous allons parler sur le temps accordé au travail et le temps accordé à la vie parentale.

1/-Temps de travail :

Le temps de travail signifie le choix des horaires de travail et agencé autour de cycles du temps vécu : la vie, l'année, le jour, le positionnement des jours de repos dans la semaine, la situation des jours de congés dans l'année et l'alternance entre travail, repos et formation dans l'ensemble du cycle de vie¹.

A partir de la révolution industrielle au XIX^e siècle, trois invariants se sont imposés à la base de la conception moderne du temps de travail :

- La création d'une relation salariale qui valide le passage d'un travail caractérisé par la tâche à un travail mesuré par le temps.
- L'apparition d'un travail d'exécution conditionné par un travail précis et prescrit.
- L'enferment des ouvriers et des employés dans un même lieu de travail ce qui autorise un contrôle précis des temps travaillés.

Ces trois éléments constituent la base du capitalisme industriel. Ce temps de travail de nature uniforme concerne les ouvriers de l'usine. Les heures de début et de fin de travail sont identiques pour tous. Ainsi, vont apparaître les systèmes de production et d'organisation comme le management scientifique et le taylorisme qui reposent sur une mesure et analyse très précise du temps.

L'élément majeur des apports de Taylor tient dans l'introduction du chronomètre et dans la subdivision du travail en phases. La méthode de l'organisation de la production de Taylor consiste tout d'abord à analyser les tâches, les gestes et les mouvements, effectuer un chronométrage des séquences de travail nécessaires et ensuite fixer des temps alloués.

¹ Florence NOGUERA, Op-Cit, P : 33.

Le système de gestion scientifique développé par Taylor avait pour objectif de mettre en relation les méthodes et les outils utilisés et le temps de travail consacré pour effectuer leurs tâches. Selon cette organisation du temps de travail, les savoir-faire liés à un métier sont transformés en normes grâce à l'étude des temps et des actes élémentaires.

Le bureau des méthodes a pour mission d'étudier le travail, de concevoir les postes, de calculer les temps, d'étudier les outillages et les équipements. Autrement dit, il analyse les activités de base du travail et les allocations de temps unitaires pour les accomplir.

Selon Taylor, le travail s'applique essentiellement lorsque les activités sont routinières, répétitives et organisées selon des procédés, comme cela est le cas au sein d'entreprises de production standardisée. Cette théorie permet donc de concevoir un processus de travail dont l'impact est considérable et favorise ainsi l'essor de la production de masse. Le modèle taylorien consiste à donner une structure optimale à chaque tâche et à leur enchaînement. Ce modèle se caractérise par la recherche du rendement et de la productivité grâce à la division du travail, à la formalisation des tâches à exécuter et l'apprentissage rationnel.

L'organisation scientifique du travail a permis un accroissement de la productivité et du niveau de vie, par la rationalisation des gestes, par l'étude des temps et par l'étude des tâches élémentaires. Elle a permis d'inventer et de perfectionner l'outillage et d'accroître, aussi, par ce moyen la productivité.

Le temps des sociétés industrialisées devient un temps de contrainte et d'obligation qui intègre une nouvelle réalité productive et sociale. Le temps de travail de l'employé est géré à l'intérieur de l'entreprise à l'initiative de l'employeur¹.

2/-L'aménagement de temps de travail :

Le travail occupe une place centrale dans la vie des individus, il apporte des moyens financiers à la famille et lui permet de vivre. Le travail est une source de revenus pour faire vivre la famille, et comme il permet d'avoir un statut et des relations sociales, il permet de participer et de contribuer au bon fonctionnement, au développement d'une entreprise pour laquelle on travaille en échange d'une rémunération.

¹Florence NOGUERA, Op-cit., P :13/14.

Le concept de temps de travail est apparu au 19^e siècle, avec le développement du salariat et du contrat de travail. À travers les différentes étapes liées à l'évolution du travail, on constate une baisse continue et régulière de la durée hebdomadaire moyenne. Aujourd'hui, lorsque l'on parle de temps de travail, il s'agit du temps de travail effectif. Celui-ci correspond à la situation où le salarié est subordonné à son employeur

À travers leur activité professionnelle, les salariés poursuivent le but de s'assurer, outre des revenus, des conditions de vie au travail et hors travail acceptables. La réduction du temps de travail peut leur permettre de dégager du temps libre pour leur vie personnelle et sociale. Cela passe également par un réaménagement de ce temps de travail ¹.

Il existe une multitude d'approche et une vision très éclatée de l'aménagement du temps de travail. Un des points qu'il paraît important de souligner est le peu d'importance accordé à la gestion du temps et des temps des travaillés. Pourtant, la gestion de temps de travail, les rythmes des salariés, la fixation des règles temporelle, et l'établissement des horaires travaillés sont des éléments déterminants du fonctionnement des entreprises. L'aménagement du temps de travail est généralement abordé sous les problématiques de l'organisation et des conditions de travail, de la gestion des emplois, de la qualité des relations au travail et de la flexibilité...

L'aménagement du temps de travail est un outil de gestion servent des objectifs de rationalisation, au service de la performance économique, sociale et organisationnelle de l'entreprise. Il favorise en ce sens la mise en cohérence de rationalités multiples qui diffèrent de celle du modèle classique fondée sur des objectifs de productivité et de rendement. Dans ce contexte, le temps de travail humain est une variable fondamentale d'ajustement de l'entreprise a son environnement

L'aménagement du temps de travail peut être considéré comme le support d'une nouvelle façon d'organiser des durées profitables, pour assurer une capitalisation des temps individuels. Il favorise ainsi un arrangement entre les ressources techniques, organisationnelles, humaines et les contraintes environnementales. L'aménagement réduction du temps de travail oblige les entreprises et les organisations a supprimé un certain nombre de taches improductives et toilerter les procédures et les pratiques de fonctionnement et l'organisation. Il est nécessaire de toilerter le fonctionnement et l'organisation du travail en

¹<https://www.maxicours.com/se/cours/l-amenagement-du-temps-de-travail/>, consulté le 18/07/2021 à 18 :25.

mettent par exemple en évidence les pratiques, les usages hors procédures, sur les horaires et les congés¹.

3/-Temps de vie personnelle et temps de vie professionnelle :

Les mutations conjointes de la famille et du monde du travail ont renforcé l'acuité des problématiques liées à la conciliation des temps sociaux. Au premier rang déterminant des problèmes de conciliation on trouve la déstandardisation du temps de travail. Le type d'insertion professionnelle et la marge d'autonomie ont également une influence. Par rapport à cette problématique, la situation familiale et la division sexuelle des rôles dans la société introduisent de grandes différences entre hommes et femmes. Comme en remarque également que le manque de temps et les tensions entre temps sociaux conduisent à des arbitrages et des renoncements porteurs d'inégalité².

En peu dire, que la question de l'articulation et de conciliation entre la vie familiale et vie professionnelle se pose avec acuité du fait de ces nouvelles tensions au travail et hors-travail. L'articulation correspond à la manière dont les personnes vivent et conjuguent les relations entre le travail et le hors-travail. La conciliation vise à réduire les tensions et les conflits entre les rôles multiples exercés par les salariés, notamment entre les rôles au travail et les rôles parentaux.

Le souhait de la très grande majorité des salariés est de disposer d'une vie à côté du travail et du temps à investir pour d'autres activités. Le bien-être physique et psychologique des individus est étroitement lié à un équilibre et une coordination du travail tend à imposer des contraintes de plus en plus fortes sur les salariés, contraintes qui engendrent des problèmes familiaux et suscitent des dysfonctionnements organisationnels : absentéisme, turnover...³.

A partir de la fin du XIX^e siècle, le temps hors-travail est consacré à la récupération des forces physiques et morales de l'ouvrier. « En outre, un temps hors-travail, tourné vers la famille et sur quelques divertissements populaires, permis par la hausse du salaire, tend ainsi à s'organiser. »

¹ Florence NOGUERA, Op-Cit, P : 49/50.

² Patricia VENDERMIN, Op-Cit, P : 31.

³ Marc DUMAS, vie personnelle et vie professionnelle, édition EMS, 2008, P : 45/46.

Dans l'entre-deux-guerres, correspond à la constitution d'un temps social autonome, c'est-à-dire centré sur des activités qui lui sont propres, face à un contenu de travail « déshumanisé » vide de sens, un véritable temps de loisir s'impose. Ce temps social tend dès lors à se démocratiser et à s'autonomiser, c'est-à-dire à développer des activités qui lui sont propres¹.

Trouver un équilibre satisfaisant entre vie au travail et vie hors-travail est un défi permanent : les équilibres sont précaires, rien n'est jamais assuré. L'évolution des sociétés modernes renforce l'importance et l'urgence de ce défi à relever.

Selon Jack Welch, le patron de Général Electric, le monde qui nous environne a profondément évolué. Les salariés qui étaient dévoués corps et âme, jour et nuit à leur entreprise, ont pris de la distance. Ils aspirent souvent à une vie plus équilibrée, à consacrer plus de temps à leur famille. Ils sont confrontés davantage à des risques au travail, mais aussi en famille : divorce, éloignement des enfants, isolement social...

Dans un monde où il est de plus en plus difficile de trouver et maintenir un équilibre en mettant une cloison étanche entre la sphère professionnelle et privée, les individus effectuent des arbitrages permanents sources de tension².

4/-Temps libre et temps de loisir :

Depuis le début du XXe siècle, dans la vie d'un adulte en France, le temps libre (c'est-à-dire celui qui reste après le temps consacré au travail, à la formation professionnelle et aux transports, aux tâches domestiques, au sommeil, à la toilette et aux repas, ainsi que celui consacré à la sociabilité) a été multiplié par cinq et représente en moyenne trois heures et demie du temps quotidien. Cette hausse est évidemment liée à celle de l'espérance de vie, mais elle est surtout favorisée par le progrès technique. Grâce aux gains de productivité qu'il génère, celui-ci permet la baisse du temps de travail domestique et de travail rémunéré. Ainsi, pour les salariés des entreprises signataires d'accords de RTT, le passage aux 35 heures réduit leur temps de travail de 10 % et accroît celui de leurs loisirs d'une demi-journée par semaine

La hausse du temps libre est relative : dans les sociétés industrielles, la baisse du temps de travail est utilisée à des activités de loisirs qui aboutissent à consommer de plus en plus de

¹ Marc DUMAS, Op-Cit, P: 29.

²Ibid, P: 45.

biens ou de services exigeant à leur tour davantage de travail. De plus, la baisse du temps de travail s'est accompagnée d'une intensification du rythme professionnel qui se répercute de plus en plus hors du lieu de travail. Pour certains cadres, cette évolution, que les nouveaux outils de communication (micro-ordinateur et téléphone portables) accélèrent, peut les empêcher de profiter du temps ainsi libéré. Le temps consacré aux loisirs devient lui-même un temps de plus en plus contraint par le culte du corps et celui de la performance. Paradoxalement, le souci de rentabiliser le temps engage chacun dans une course permanente après le temps, alors même qu'on en dispose davantage pour soi !¹.

Dans les sociétés traditionnelles et avant le développement de l'administration, le temps était donné par le calendrier religieux. Avec l'introduction de la division du travail et l'emploi d'une main-d'œuvre salariée, le temps se transforme en une valeur. Le travail est alors, mesuré par le temps passé et non plus par la tâche effectuée. Ainsi, le temps et le travail sont fortement liés depuis que la révolution industrielle a exigé une plus grande synchronisation du travail. Le temps est déterminé par la technologie : la mesure du temps devient un moyen d'exploitation du travail à travers le capitalisme industriel. La société moderne s'organise autour de cette temporalité du travail symbolisé par l'atelier, puis, d'une manière plus contemporaine, par l'entreprise ou l'individu est emprisonné par le travail. Le travail est découpé, chronométré, minuté. La rémunération devient la mesure du travail. Cette organisation sociale valorisant le travail industriel va engendrer une nouvelle distribution des temps sociaux ou le temps libre à la fois s'oppose et complète le travail. Le temps de loisir est un temps non contraint, un temps libéré du travail, mais il reste indissociable du temps de travail. Le temps libre est un temps de non travail et non pas de pas de travail.

Historiquement, le temps libre s'est construit grâce aux luttes sociales qui ont débuté avec la révolution de 1848. La valorisation du temps libre s'est effectuée en France, dans une perspective moralisation. La question du temps libre est longtemps restée associée aux luttes prolétariennes sur les conditions de travail des ouvriers : 1912, loi sur la journée de huit heures de travail : 1906, repos hebdomadaire 1936, loi sur les congés payés. L'année 1936 marque l'événement de notion de loisir, dans la mesure où l'on considère qu'il peut y avoir une vie en dehors du travail. Dès lors, se développent le loisir de masse et le tourisme populaire associés à l'espérance d'une libération du temps.

¹<https://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-temps-libre-et-la-societe-de-loisirs-2707>, consulté le 15/07/2021, à 13:09.

Après la seconde guerre mondiale, en liaison avec l'industrialisation, le mouvement en faveur du temps libre s'intensifie et s'oriente vers une revendication en bloc à l'échelle de la semaine et de l'année. Le droit au temps libre s'impose. Il est devenu un droit social. Il fait dorénavant partie intégrante de la vie de tous les travailleurs. Les luttes pour le temps libre résultent d'une aspiration à un nouveau mode de vie où chacun est censé maîtriser l'ensemble de son temps. En réponse au temps contraint de l'usine on se bat pour le droit au repos, mais surtout pour le droit aux loisirs, qui font partie des revendications syndicales et politiques. Peu à peu, le loisir devient un objet de consommation. Dans les années 60 et 70, l'augmentation du temps libre est préférée à celle du salaire principalement pour les classes les plus aisées, c'est-à-dire celle qui bénéficient d'un salaire leur permettant une certaine pratique du temps libre. Avec le XX siècle, par l'institutionnalisation des congés payés et la réduction du temps de travail, on assiste à une démocratisation des loisirs. La société de consommation va développer un commerce de masse et une industrie des vacances et des loisirs. Les événements de mai 68 vont être une étape décisive, l'idée d'être s'opposant à celle d'avoir. La réduction et l'aménagement du temps de travail font évoluer le sens du travail, de travailler moins pour vivre mieux à travailler moins pour travailler tout.

Les valeurs attachées au travail déclinent, l'importance est donnée au temps pour vivre, toutes catégories socioprofessionnelles confondues. Ce temps pour vivre, permis par le développement du temps libre apparaît comme un temps social porteur de valeurs nouvelles et créateur d'innovations sociales. Le temps libre est une dimension fondamentale de la société postindustrielle. Il est devenu un fait social majeur et constitue une nouvelle société et de nouveaux modes de vie¹.

Alors que les loisirs apparaissaient autrefois comme la récompense de l'effort fourni au travail, ils semblent désormais davantage considérés comme un droit, ce qui s'inscrit dans l'émergence de valeurs individualistes et dans la volonté affichée par chacun de profiter pleinement de sa vie. Pourtant les pays développés placent toujours le travail au centre de leur société ; celui-ci reste une valeur profondément ancrée dans les mentalités et la vie sociale demeure encore organisée autour du travail, même si le temps qu'on lui consacre est désormais minoritaire à l'échelle de la vie humaine.

¹ Estelle DURAND, Le bénévolat, un temps social au service de la solidarité, l'économie sociale en mouvement, N302, 1906, p : 84.

Les Français accordent une partie importante de leurs loisirs aux pratiques audiovisuelles, et en particulier à la télévision à laquelle chaque individu consacre plus de deux heures par jour. La généralisation du magnétoscope, mais aussi celle du baladeur et de la platine laser, l'émergence de complexes cinématographiques et plus récemment l'arrivée du micro-ordinateur familial participent au même mouvement. Celui-ci s'est opéré au détriment de la lecture, notamment de la presse quotidienne, mais n'a pas pour autant freiné les sorties des Français. Ces derniers sortent plus fréquemment au restaurant, partent majoritairement en vacances et sont de plus en plus nombreux à faire partie d'une association (37 % des plus de 15 ans). Facilitée par la massification de l'éducation et par une offre plus importante, la fréquentation des lieux culturels (théâtres, musées, salles de concert...) est aujourd'hui supérieure à ce qu'elle était dans les années 1970. De plus, on constate une croissance des pratiques sportives depuis les années 1980 et un abandon des loisirs « traditionnels » centrés sur le foyer (tricot ou broderie) ou la famille (jeux)¹.

Le temps libre est aujourd'hui le temps de vie le plus long mais malgré tout c'est le temps contraint qui continue à organiser et à déterminer les temporalités de la vie sociale. En effet la logique urbaine et industrielle de la séparation des temps continue à réagir les activités des agents sociaux mais aussi la demande alternée de temps de contrainte et de temps libre².

5/-Temps de travail et temps parental :

La notion de temps parental été délibérément constitué de façon à pouvoir cerner l'ensemble des activités et des temps consacrés aux enfants. Ainsi, on peut enfin isoler le temps spécifiquement parental, et le comparer au temps de travail.

Si le temps domestique comprend les activités habituelles du type : préparer les repas, faire les courses, la vaisselle, la lessive, le ménage, ranger, etc., le temps parental regroupe toutes les activités effectuées par les parents avec et pour les enfants. Il s'agit, d'une part, du temps passé à s'occuper des enfants : les habiller et leur faire la toilette, leur faire prendre les repas, jouer avec eux, passer avec eux du temps à l'extérieur, les conduire à l'école, les accompagner à des activités extra-scolaires, les aider à faire leurs devoirs ; d'autre part, du temps consacré aux adolescents : parler, regarder ensemble une émission de télévision, etc...

¹<https://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-temps-libre-et-la-societe-de-loisirs-2707>. Consulté le 25/07/2021, à 15:35.

² Paul YONNET, Travail, loisir, temps libre et lien social, bibliothèque des sciences humaines, Gallimard, 1999, p : 1.

La notion de temps parental ainsi construite permet de développer une série de quatre éléments : la qualification de quatre temps parentaux, la mesure d'une « norme » de temps parental total, une mesure des pratiques individuelles et une description des modes de partage des tâches parentales.

Le temps de sociabilité parentale recouvre les activités de présence auprès des enfants ou de temps consacré aux adolescents (jeux et activités à l'extérieur...). Ce temps représente globalement la moitié du temps parental total normé et il est deux fois plus important que le temps réservé aux activités parentales domestiques. Cela est principalement dû à l'ampleur du temps consacré aux adolescents (8 h 24 mn en moyenne par semaine) ce qui conduit à relativiser l'importance accordée aux jeunes enfants dans la vie familiale. Autant ces derniers interviennent dans l'affectation du temps parental domestique, autant les adolescents marquent le temps parental de sociabilité, qui représente, pour les familles monoparentales, une heure de plus par semaine que pour les pères ou les mères¹.

Synthèse de chapitre :

Le temps de travail est un vaste sujet qui occupe une place importante dans la vie des hommes, qui cherchent à mieux vivre, géré et aménagé leur temps de travail. Pour cela nous avons abordé dans ce chapitre la notion de l'aménagement de temps de travail et le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle, comme en a pu distinguer entre le temps libre et le temps de loisir, ainsi le temps de travail et le temps parental.

¹<https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/3669/1/2000.05-20.1.pdf>, consulté le 22/07/2021 à 22 :45.

Chapitre 04 :La pandémie Covid-19 et l'entreprise.

Préambule :

1. Histoire de la pandémie Covid-19.
2. La pandémie de covid-19 : quels changements de pratiques pour nos modèles organisationnels ?
3. Les conditions de travail pendant la covid-19 au sien de l'entreprise.
4. Les risques liés à la covid-19.
5. L'impacts et effets de la covid-19 sur le monde de travail.

Synthèse du chapitre

Préambule :

A partir de ce chapitre, intitulé la pandémie Covid-19 et l'entreprise, nous allons parler sur la crise sanitaire Covid-19 et son effet sur le changement organisationnel des entreprises, en premier lieu nous allons essayer de définir la pandémie Covid-19, et de donner un aperçu historique sur la Covid-19 dans le monde entier et en Algérie, ensuite, nous allons parler sur la pandémie au sein de l'entreprise et le changement et son impact sur le monde de travail, et comme nous allons ainsi parler aussi sur les conditions de travail pendant la crise sanitaire Covid-19, et en dernier lieu, nous allons aborder les risques liés à la Covid-19 au sein de l'entreprise.

1/-Histoire de la pandémie covid-19 :**• La définition du coronavirus :**

Le coronavirus est l'un des groupes de virus à l'acide ribonucléique qui provoquent diverses maladies chez l'homme et les animaux. La covid-19 fait partie de la famille du coronavirus. On l'appelle covid-19 car il a été découvert en 2019. Les symptômes tels que fièvre, fatigue, toux sèche et difficultés respiratoires. La plupart des gens se remettent de la maladie sans avoir besoin de traitement spécial. Les personnes âgées et les personnes souffrant de maladies chroniques sont plus vulnérables. Le taux de mortalité avec cette catégorie est plus élevé.

• Histoire de la covid- 19 :

Parler des épidémies, alors qu'on pensait que les grandes épidémies meurtrières ont disparu à jamais. En remontant à l'histoire de l'humanité, au temps où l'homme vivait libre en chassant et se déplaçant dans une terre peu peuplée.

Des siècles plus tard, cet homme a délaissé la chasse au profit de l'agriculture, qui fût une vraie révolution mais qui l'a transformé à jamais : l'homme libre solitaire est devenu esclave de ses plantations, obligé de se fixer lui et sa descendance ; c'est le début de la vie communautaire à l'origine des endémies, épidémies et pandémies.

En effet, depuis l'antiquité, Le bilan des maladies infectieuses transmissibles fût lourd pour l'humanité. Parlons de quelques-unes :

Les pandémies les plus récentes dans notre mémoire et documentées furent celle de **la peste, le choléra, la grippe espagnole, le SIDA**, réémergence de la grippe espagnole, Ebola et enfin celle du **CORONA virus**- nouveau.

La peste : est une maladie évoquée dans l'Ancien Testament, des centaines d'années plus tard a fait des ravages chez les Grecs et les Romains de l'antiquité, a sévi pendant des siècles notamment en Europe. L'agent causal, une bactérie a été découverte à l'Institut Pasteur en 1894 par monsieur Yersin.

La grippe espagnole : est une pandémie apparue pour la première fois en Europe entre 1918 et 1920 est due à une souche du virus de la grippe (H1N1) particulièrement virulente et a fait 40 Millions de morts.

Le SIDA : est apparu en 1981. Le Syndrome d'immunodéficience acquise est consécutif à la destruction des cellules du système immunitaire par un virus : le VIH. La pandémie a causé la mort d'environ 32 millions de personnes, essentiellement en Asie et en Afrique. La panique et la maladie ont été relativement maîtrisées depuis que la transmission s'est avérée limitée au sang et humeurs. La réémergence du virus **Ebola** (en Afrique), due à la déforestation et d'autres changements non écologiques, s'est limitée au continent africain.

Et puis est réapparu le « **Corona virus** » (aspect en couronne), qui s'est transformés d'un virus banal à l'origine d'un simple syndrome grippal à un monstre dont l'impact ressemble à une guerre microbiologique... du SRAS (Syndrome respiratoire aigu sévère) apparu en 2007 au MERS (Middle East Respiratory Syndrom) apparu en 2012, au CORONA-nouveau, agent de la COVID-19 et la pandémie éclate¹.

La pandémie de coronavirus apparu en Chine en novembre 2019 est impressionnante par son ampleur et la rapidité de sa diffusion. Pourtant, elle est loin d'être une catastrophe sanitaire comparable à certaines pandémies du passé, de par sa relativement faible létalité. Mais c'est la première qui aura entraîné le confinement de la moitié de l'humanité, soit plus de 3 milliards d'hommes.

L'épidémie liée au coronavirus Covid-19 peut-être excessive, parce que cette maladie fait resurgir le souvenir de peurs ancestrales issues de la confrontation difficile de l'homme avec d'autres pandémies. La mémoire collective du vieux continent est, en effet restée marquée par

¹<https://www.auf.org/wp-content/uploads/2021/03/D.-Karam-Sarkis-II-e%CC%81tait-une-fois.pdf>, consulté le 02/07/2021 à 20 :17.

le souvenir de la calamité qu'a représenté la peste noire du XIV^e siècle, qui fit disparaître en un an, entre 1348 et 1349, un bon tiers, voire la moitié de la population européenne.

Le virus serait passé de la chauve-souris à l'homme, peut-être par l'entremise d'un hôte intermédiaire qui pourrait être le pangolin, mais cela reste discuté. La Chine, suivie par L'OMS, a tardé à reconnaître la réalité épidémique et à y réagir. Ainsi, lorsque, le 31 décembre 2019, les autorités taiwanaises avertissent l'OMS des dangers du virus qui se transmet très facilement. La direction de l'OMS conteste la gravité de la situation et se fait le porte-parole de Chine. Le 14 janvier, un tweet de l'OMS nie le fait que le virus soit contagieux entre les hommes.

La pandémie est donc restée longtemps invisible dans les différents pays touchés, d'Asie comme d'Europe, qui l'ont généralement détectée avec plusieurs semaines de retard. Le 30 janvier, le directeur de l'OMS, Tedros Ghebreyesus, se déplace en Chine où il affirme que la situation est sous contrôle et félicite les autorités chinoises pour leur travail. Il déconseille aussi toute restriction concernant les déplacements et les voyages alors que Taiwan est déjà fermé sous contrôle depuis un mois. Toutefois, ce même jour, le 30 janvier 2020, l'OMS a déclenché, pour la sixième fois, « l'urgence de santé publique de portée internationale » (USPPI). Mais l'OMS attend le 11 mars 2020 pour déclarer l'épidémie pandémie ¹.

- **Coronavirus en Algérie :**

Les autorités Algériennes ont annoncé, le mardi 18 février 2020 ; que le pays a enregistré son Premier cas de coronavirus. Le 17 février 2020, un ressortissant italien est testé positif à la covid-19. Le ministère algérien de la santé Abderrahmane benbouzid a déclaré à la télévision algérienne que la personne atteinte est un ressortissant italien, qui est arrivé en Algérie le 17 février. Toutes les mesures ont été prises pour la prise en charge du malade qui a été placé en isolement, monsieur Abderrahmane benbouzid a assuré avoir renforcé le dispositif de prévention, le dispositif autour du cas confirmé, et le dispositif de surveillance et de veille au niveau de tous les points d'entrée. L'italien sera rapidement suivi le 1 mars par seize membres d'une même famille à Blida. Ils ont été contaminés par coronavirus lors d'une fête de mariage à la suite de contacts avec des ressortissants algériens vivant en France. Blida qui est la première ville touchée, est désormais la ville la plus contaminée en Algérie.

¹<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02557027/document>, consulté le 14/07/2021 à 17 :02.

Le confinement en Algérie s'est instauré progressivement en fonction de la progression de la pandémie à travers le territoire national. La première ville qui a connu le confinement total était la ville de Blida suivie, juste après, par le confinement partiel de plusieurs villes dont la capitale, en procédant à la fermeture de tous les établissements scolaires et universitaires, en autorisant toutes les femmes travailleuses à rester chez elle et continuer à travailler à leurs domiciles via le télétravail. Les compagnies aériennes sont contraintes d'annuler tous leur vols de ou vers l'Algérie.

L'Algérie est le quatrième pays le plus touché en Afrique, elle est précédée par l'Égypte, l'Afrique du sud et le Maroc ¹.

2/-la pandémie de covid-19 : quels changements de pratiques pour nos modèles organisationnels ?

Avant la COVID-19, le monde du travail était truffé d'inégalités et de problèmes. 57% des personnes en âge de travailler avaient un emploi, 188 millions de personnes étaient au chômage. La majorité des personnes qui avaient un emploi travaillaient 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 africains avaient un emploi informel.

Avec l'arrivée de la pandémie Covid-19, la situation des entreprises se détériore davantage, 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 ².

Le grand confinement qui a été effectué par le gouvernement a favorisé l'expérimentation accélérée de nouvelles pratiques organisationnelles. L'impact de la crise sanitaire a été très fort, dès le mois de mars 2020 pendant le temps de confinement et ensuite dans les temps de déconfinement à partir du 11 mai et de la relance après le 24 juin, en

¹<http://www.lyceefrancaisbrasil.com/wp-content/uploads/2020/06/Oussama-Coronavirus-en-Alge%CC%81rie.pdf>, consulté le 27/07/2021 à 16 :09.

²https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_french.pdf, consulté le 30/07/2021 à 15 :28.

termes d'engagement collectif et individuel, d'adaptation, de santé, d'adoption très rapide de nouveaux modes de travail, de remise en cause du management. Les entreprises ont été mises au défi de s'ajuster très rapidement pour faire face à l'urgence. Avec l'interconnexion des crises sanitaire, économique, sociale, environnementale, la donne a changé et l'ensemble des parties prenantes doit s'interroger sur les impacts durables de cette expérience tout aussi inédite qu'intense.

Cette crise de la Covid-19 invite les entreprises à tirer des leçons, pour développer ses capacités d'appropriation à moyen et long terme. Les entreprises plus que jamais sont amenés à devenir agiles, en développant la productivité, afin de pouvoir saisir de nouvelles opportunités.

Ce temps de confinement a permis aux entreprises d'évaluer leurs faiblesses et leurs forces d'action afin de se réinventer et relever d'autres défis. Cette période si complexe donne l'occasion aux organisations d'apprendre, de tirer un effet d'apprentissage post-crise, nécessaire pour accompagner un changement organisationnel en phase avec une réalité environnementale.

La crise de la Covid-19 peut être et sera sûrement considérée comme une temporalité révélatrice de nouveaux modèles d'organisations, de structures et de comportement des individus. Le plus évident est certainement le télétravail. Là où un bon nombre d'entreprises étaient ouvertement réfractaires à ce mode « à distance », elles ont été contraintes de le mettre en place. Certes, l'urgence de la situation a généré quelques loupés, néanmoins, les organisations ne pourront plus plaider contre les demandes de télétravail sous prétexte que « ce n'est pas possible », qu'on ne peut pas « contrôler nos salariés » et qu'il y aurait un risque de « sous-performance ». Il serait même intéressant de voir quel impact cet assouplissement aura sur la vision du présentisme en France d'une manière plus générale. Le deuxième point qu'il nous semble important d'étudier est un pendant du télétravail : la connexion permanente. Bien que déjà alertes sur la connectivité des cadres depuis quelques années, celle-ci s'est étendue à l'ensemble des salariés en télétravail pendant la crise de la Covid-19. Vaste sujet que le droit à la déconnexion, mais il semble important d'aborder les nouveaux modes d'organisations en même temps que leurs écueils éventuels. Enfin, *the last but not least*, cette crise de la Covid permet de poser une question à l'opposé des modèles dominants du siècle dernier : celui de la valeur ajoutée de nos métiers respectifs. Alors que la doxa dominante aime à penser que celui « le plus haut » est « le plus important » (en termes

de fonction, d'années d'études, etc.), nous aurions été bien mal en point sans nos agriculteurs, routiers, infirmiers, aides-soignants, caissiers... De la même façon que l'ouvrier, sur sa ligne de production, est bien le premier à permettre à son entreprise de vendre ses produits... espérons que cette crise permettra une meilleure reconnaissance de cette valeur ajoutée créée et une abolition de la pensée des « personnes productives et non-productives » encore prégnante dans nos organisations et à l'origine de nombreux dysfonctionnements.

Cette pandémie a été l'occasion pour les entreprises d'inventer en quelques jours des modes partie plus ou moins importante de l'effectif jusqu'au démarrage ou au renforcement des ventes en ligne. Mais ces transformations forcées doivent-elles se pérenniser et dans quelles conditions ? L'expérience des premières semaines de dé confinement et surtout les défis des mois à venir notamment en termes d'emploi appelle à une attitude humble et réaliste : la première préoccupation aujourd'hui de nos entreprises est, en effet, de retrouver un équilibre entre, d'une part, le respect des règles d'hygiène et de sécurité pour les collaborateurs et, d'autre part, le retour rapide à un niveau d'efficience et d'efficacité économiques pouvant assurer leur survie en préservant les emplois et leur développement futur. Bien sûr, l'expérience de la pandémie aura laissé des traces profondes dans les modes de fonctionnement et l'organisation des entreprises mais de là à nous faire croire que rien ne sera plus comme avant, c'est juste un discours de certains qui veulent en faire un nouveau business de conférences et de conseil. Il nous faut « raison garder » en pratiquant des retours d'expérience sur ce qui a bien marché et sur ce qui a été plus difficile à mettre en œuvre dans les entreprises et sur ce registre les DRH peuvent avoir un rôle clé pour développer les capacités de résilience des individus et des organisations.¹

3/ Les conditions de travail pendant la Covid-19 au sein de l'entreprise :

Dans de nombreuses entreprises, les conditions de travail sont bouleversées par la pandémie de Covid-19. D'après le responsable de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur doit mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de prévention liées à ces évolutions en entreprise.

La pandémie de Covid-19 qui a évolué depuis décembre 2019 à partir de la Chine, et en France depuis fin janvier 2020, les ministères en charge de la Santé et du Travail

¹Soufyane Frimousse, Jean-Marie Pereti, les changements organisationnels induits par la crise de la covid19, n29,2020, p :25.

diffusent régulièrement des messages de prévention à l'attention du public, des voyageurs, des professionnels de santé, des salariés et des chefs d'entreprise et les adaptent à la situation de la pandémie.

L'entreprise, se met face aux modifications des conditions de travail, l'employeur devra actualiser les moyens de préventions d'évaluation des risques afin de décider des mesures adaptées à la continuité de l'activité, prenant en compte les consignes sanitaires propres à garantir la santé des salariés. Lorsqu'un plan de continuité d'activité (PCA) existe, et qu'il est diffusé dans l'entreprise, il est recommandé d'y prévoir un chapitre qui rassemble l'ensemble des mesures adoptées pour garantir la santé et la sécurité des salariés pendant toute la période de son application ¹.

De manière générale, l'employeur a le devoir de garantir la sécurité et la santé de ses employés et des autres personnes présentes sur le lieu de travail. Cela consiste à offrir et à conserver un environnement de travail sans risque pour la sécurité et la santé et des installations permettant aux travailleurs d'effectuer leur travail, dans la mesure du raisonnable. La plupart des législations nationales relatives à la santé et à la sécurité au travail contiennent des dispositions de ce type.

La COVID-19 est la maladie infectieuse causée par le dernier coronavirus découvert. Que doit faire l'employeur pour protéger la sécurité et la santé de ses employés et du lieu de travail face à la pandémie de COVID-19 ?

Pour faire face à la COVID-19, les employeurs doivent :

- Suivre les conseils des autorités locales et nationales, y compris sur les modalités de travail, et communiquer les informations essentielles à leur personnel.
- Évaluer les risques possibles de perturbations de l'activité.
- Réviser ou établir un plan de continuité d'activité conforme aux recommandations faites par les autorités locales et nationales afin d'améliorer la résilience des entreprises et de soutenir les travailleurs et leurs familles.
- Identifier et atténuer les risques découlant de l'exposition à la COVID-19 pour les travailleurs et les autres personnes en lien avec le lieu de travail.
- Promouvoir l'hygiène et appliquer le principe de distanciation sociale ou distanciation physique sur le lieu de travail ; analyser la responsabilité de l'entreprise pour

¹<https://www.inrs.fr/risques/COVID19-prevention-entreprise/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 13/07/2021 à 21 :14.

l'indemnisation des travailleurs, notamment dans les secteurs où l'exposition professionnelle à la COVID-19 est forte.

- Demander des conseils et de l'aide auprès des OE qui peuvent faire remonter les préoccupations auprès du gouvernement et formuler des mesures stratégiques qui favorisent la résilience et la pérennité des entreprises.

Les travailleurs peuvent s'inquiéter au sujet de la pandémie de la COVID-19 et se poser des questions sur les risques sanitaires et la modification de leurs modalités de travail ou de leur situation d'emploi. Pour garantir un flux constant et régulier d'informations partout sur le lieu de travail et prévenir le désordre, les rumeurs et la désinformation, l'employeur doit régulièrement communiquer les informations pertinentes à ses employés, en désignant si possible un membre du personnel ou un coordinateur à cet effet. L'employeur doit.

- Identifier un référent ou une équipe pour prendre en charge la communication sur la COVID-19.
- Rester au fait des dernières informations émanant des autorités nationales et locales.
- Fournir régulièrement des informations fiables et actualisées aux travailleurs.
- Clarifier et faire connaître les procédures et les politiques de l'entreprise, y compris sur les modalités de travail flexibles, le travail à distance, les absences, le congé de maladie, le congé annuel, le licenciement, etc.

Comme la situation de la COVID-19 évolue constamment, faire régulièrement le point sur le statut à la COVID-19 avec les travailleurs les aidera à se sentir informés et soutenus et, en retour, à rester motivés et à s'adapter à cette période difficile. L'employeur doit également fournir des informations fiables et actualisées à ses fournisseurs et à ses clients.

L'employeur doit fournir les informations sanitaires de base sur la COVID-19 à toutes les personnes présentes sur le lieu de travail, en s'appuyant sur les orientations données par les autorités sanitaires locales et nationales et par l'OMS. Par exemple, les travailleurs doivent savoir quelles sont les personnes que l'OMS a identifiées comme étant à risque de développer une maladie grave, y compris les personnes âgées et celles qui ont des problèmes de santé préexistants comme un système immunitaire affaibli¹.

¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741245.pdf, consulté le 01/08/2021 à 17 :32.

4/-Les risques liés à la covid-19 :

L'organisme national de prévention des risques professionnels de la branche accidents du travail - Maladies professionnelles de l'assurance maladie, accompagne dans les entreprises le régime général de la Sécurité sociale et les acteurs de prévention à travers quatre modes d'action (assistance, information, formation et études et recherche).

L'employeur veillera à la mise en œuvre de mesures de réduction des risques liés à la Covid-19. Les mesures de prévention mises en place seront à la fois organisationnelles (télétravail, limitation des déplacements), sanitaires pour diminuer le risque de transmission de la Covid-19 (gestes barrières, distanciation physique...), individuelles et s'accompagneront d'une formation et information adaptées aux salariés.

Les risques professionnels liée à la pandémie Covid-19 sont de deux ordres :

- Les risques de transmission de la Covid-19 au sein de l'entreprise.
- Les risques induits par les mesures Covid-19 et générés par les nouvelles organisations et situations de travail.

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

Ensuite, il doit procéder à l'évaluation des risques professionnels en tenant compte des modalités de transmission de la maladie et de la notion de contact étroit. Il doit par la suite de mettre en place les mesures de prévention adaptées afin de supprimer ou réduire les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

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

Les nouvelles modalités d'organisation du travail doivent être formalisées et peuvent être retranscrites dans le document unique d'évaluation des risques. Elles trouvent aussi leur place dans le Plan de continuité d'activité (ou Plan de reprise d'activité), qui sera annexé au document unique d'évaluation des risques Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la

connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite en lien avec les instances représentatives du personnel, ainsi que le service de santé au travail.

Les salariés, de leur part, doivent mettre en évidence tous les moyens afin de préserver leur santé et leur sécurité ainsi que celles d'autrui. A cet effet, ils doivent informer leur employeur en cas de suspicion ou de contamination de Covid-19, ou s'ils ont été en contact proche avec des personnes vulnérable ou qui présentent des symptômes de la maladie sur leur lieu de travail ou à l'extérieur¹.

En cas de contamination d'un salarié, les mesures suivantes devront être prises :

- Équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et de gants de ménage.
- Entretien des sols et des surfaces en privilégiant une stratégie de lavage-désinfection humide.
- Nettoyage avec un bandeau de lavage unique imprégné d'un produit détergent.
- Rinçage à l'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique.
- Un temps de séchage suffisant.
- Désinfection avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique.

Dans chaque entreprise l'employeur doit savoir gérer et contrôlé les risques liés à la COVID-19, pour améliorer les conditions de travail et afin d'offrir un milieu de travail plus sien au travailleurs ou les autres personnes en contact avec le lieu de travail impliquent de :

- Suivre les conseils directifs officiels, en particulier les mises à jour fournies par l'OMS et par les autorités sanitaires locales et nationales.
- Revoir les mesures internes afin de contrôler l'infection et apprendre aux travailleurs les bonnes pratiques en matière de sécurité et d'hygiène.
- Informé les travailleurs des périodes de confinement/quarantaine et exiger l'application des consignes directives des autorités nationales et locales.
- Fournir des conseils clairs aux travailleurs pour qu'ils sachent quoi faire s'ils ne se sentent pas bien ou s'ils pensent avoir les symptômes de la COVID-19.

¹<https://www.inrs.fr/risques/COVID19-prevention-entreprise/prevention.html>, consulté 25/08/2021 à 19 :00.

- Évaluer si les activités professionnelles mettent les autres en danger.
- Prévoir un plan d'urgence pour faire face aux absences du personnel et à l'augmentation de la charge de travail.
- Contacter les services d'assistance et d'information sanitaires sur la COVID-19, au niveau local et national, pour obtenir les dernières informations et lignes directrices¹.

5/-L'impacts et effets de la covid-19 sur le monde de travail :

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 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 montre 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'emploi à temps plein pour une semaine de travail de 48 heures.

La pandémie a mis en lumière les inégalités et les fractures sociales qui touchent durement les groupes les plus vulnérables et marginalisés².

La pauvreté multidimensionnelle et les inégalités risquent donc de s'accroître considérablement. Interrompus, ce qui a des effets désastreux sur les processus de production et sur les emplois.

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

¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741245.pdf, consulté le 13/08/2021 à 22 :46.

²<http://www.lyceefrancaisbrasil.com/wp-content/uploads/2020/06/Oussama-Coronavirus-en-Alge%CC%81rie.pdf>, consulté le 15/08/2021 à 04 :02.

« SANGHEON Lee » revient sur les changements qui affectent le monde du travail et préfigurent des tendances plus positives.

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 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 courant 2021. Voilà pourquoi les questions relatives à son impact sur les variables mentionnées précédemment se font de plus en plus pressantes, surtout dans un contexte où la majorité des gouvernements se sont engagés à créer un avenir meilleur, plus inclusif, plus durable et plus juste.

À 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. 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.

Trois tendances positives :

Mais la situation n'est peut-être pas aussi noire qu'il en a l'air. Les changements, qui s'opèrent dans trois domaines bouleversés par la crise, pourraient déboucher, à moyen et long terme, sur des tendances plus positives :

A. 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 : davantage 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.

B. 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.

C. 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.

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 : 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.

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 Travail¹.

Synthèse de chapitre :

La pandémie Covid-19 est un virus mortel, qui à toucher le monde entier, et qui à bouleverser le mode de vie et le monde de travail. Pour cela, il est nécessaire d'exposé toute l'information liée à cette pandémie Covid-19, et qui est directement liée à notre sujet d'étude, grâce à ses éléments présenter dans ce chapitre, nous avons pu définir et comprendre la pandémie Covid-19, et son histoire, ainsi que le changement et l'impact de cette pandémie Covid-19 sur les entreprises. Enfin, dans ce chapitre, nous avons exposer également les conditions de travail et les risques liés à cette pandémie.

¹<https://confrontations.org/wp-content/uploads/2017/07/Impact-Covid-Monde-Travail-Confrontations.pdf> , consulté le 19/08/2021 à 22 :01.

La partie 03 : le cadre pratique de l'étude

Chapitre 05 : présentation et analyse des données de la première hypothèse

Préambule :

1. Présentation de terrain de recherche ou de l'organisme d'accueil.
2. Présentation et analyse des données de la première hypothèse.
3. Présentation des résultats de la première hypothèse.

Synthèse du chapitre

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons passer à la présentation et à l'analyse des données de la première hypothèse, on commence par la présentation de terrain de recherche ou de l'organisme d'accueil, en suite à la présentation, analyse et interprétation des résultats des données de la première hypothèse, relative aux mesures de confinement ont provoqué une nouvelle gestion des tâches et des responsabilités chez les cadres de l'entreprise SONATRACH.

INTRODUCTION

SONATRACH est la compagnie algérienne de recherche, d'exploitation, de transport par canalisation, de transformation et de commercialisation des hydrocarbures et de leurs dérivés. Elle intervient également dans d'autres secteurs tels que la génération électrique, les énergies nouvelles et renouvelables et le dessalement d'eau de mer. Elle exerce ses métiers en Algérie et partout dans le monde où des opportunités se présentent.

SONATRACH est la première entreprise du continent africain. Elle est classée 12ème parmi les compagnies pétrolières mondiales, 2ème exportateur de GNL et de GPL et 3ème exportateur de gaz naturel. Sa production globale (tous produits confondus) est de 230 millions de tep en 2006. Ses activités constituent environ 30% du PNB de l'Algérie.

Le training d'induction s'est déroulé au sein de la Direction SONATRACH Transport par Canalisation Région Centre (DRGB). Le programme du training s'est étendu sur deux semaines. Un passage par tous les départements de la direction s'est effectué et ce afin de bien comprendre les différentes missions et objectifs de chaque département et de ces services.

1. Historique de la DRGB

La surface sédimentaire algérienne est estimée à environ 1.5 millions de km³ dont l'exploration est loin d'être terminée. La majorité des gisements d'huiles et de gaz découverts à ce jour sont situés dans la partie est de la plateforme saharienne. Mais pour pouvoir exporter le précieux liquide en Europe, il était indispensable de construire une canalisation allant de Hassi Messaoud jusqu'à la cote Algérienne. Le choix de la destination marine Algérienne est porté sur Bougie.

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

La Société Pétrolière de Gérance –SOPEG- vit alors le jour le 12 Mars 1957 sous l'égide de la société nationale de recherche de pétrole en Algérie (SN REPAL) et la compagnie Française du pétrole FP(A). Elle avait pour rôle l'exécution de tous les travaux nécessaires au transport des hydrocarbures, la réalisation de ces transports, ainsi que toutes les études et opérations se rapportant directement ou indirectement à ces travaux. Un oléoduc appelé OB1 a été donc réalisé pour le compte de SOPEG, reliant HEH au Terminal Marin de Bougie. SOPEG avait à gérer l'oléoduc, ainsi que trois stations de pompage sises sur le tronçon du pipeline, un parc de stockage au TMB composé de 16 bacs ainsi qu'un port pétrolier avec trois postes de chargement. Aujourd'hui SOPEG est devenue la direction régionale de Bejaia, une des sept régions composant l'activité Transport par Canalisation de l'entreprise nationale SONATRACH.

L'activité transport par canalisation a pour mission le développement, la gestion et l'exploitation du réseau transport, de stockage, de livraison et de chargement des hydrocarbures. SONATRACH dispose d'un réseau de 32 canalisations d'une longueur globale de 16355 km,

2. Présentation de la DRGB

La direction régionale de Bejaia est l'une des cinq directions régionales de la SONATRACH et relève de la division exploitation de la branche transport. Elle est structurée comme suit :

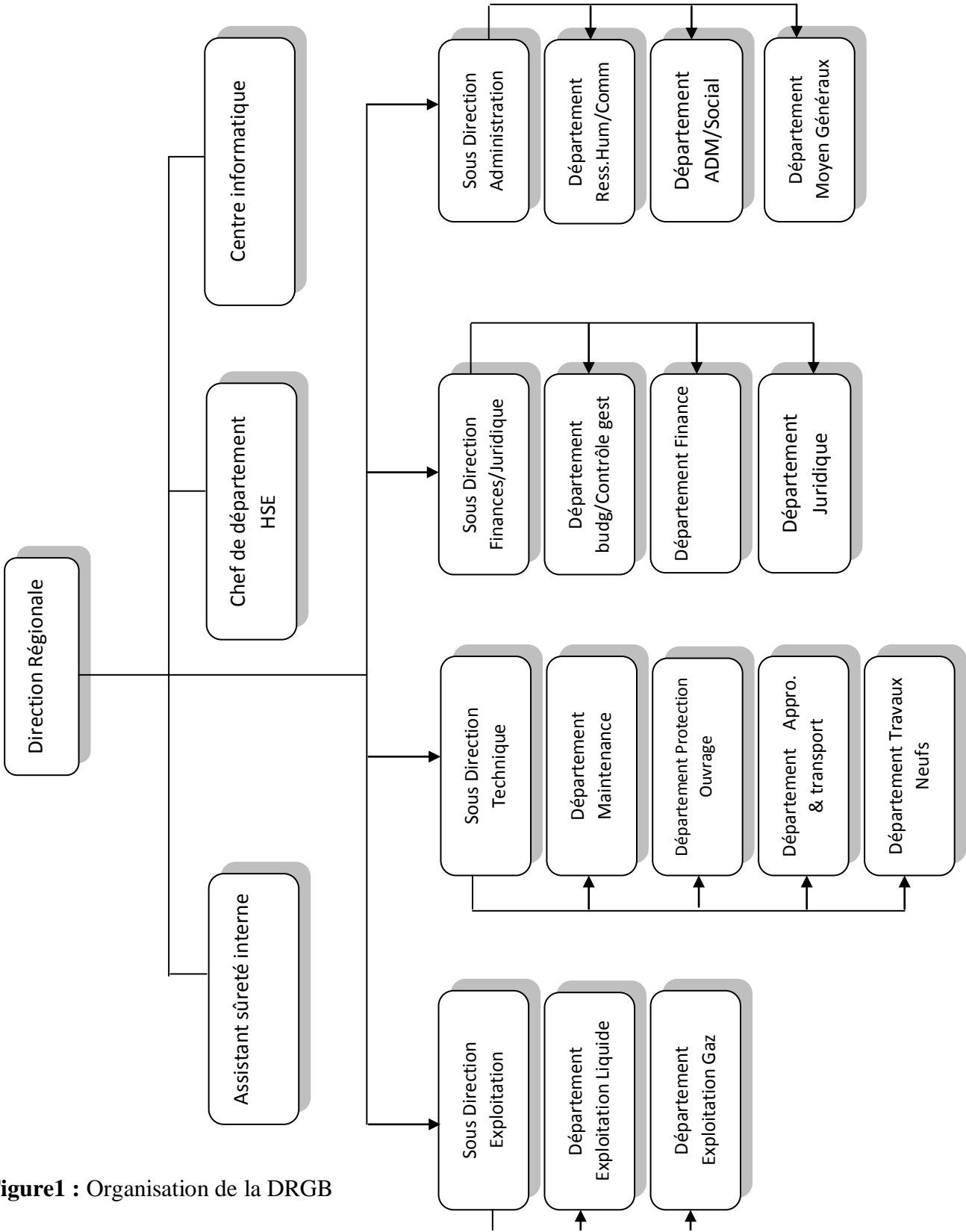


Figure1 : Organisation de la DRGB

La DRGB a pour mission le transport, le stockage et la livraison des hydrocarbures (brut, condensat et gaz naturel). Elle est subdivisée en 4 sous directions et 3 structures de soutien rattachée directement à la direction :

2.1 Sous-Direction Exploitation

L'exploitation représente l'activité principale de la DRGB. Ainsi, l'exploitation est le département pilote de l'entreprise. Il a pour mission : le transport, le stockage et la livraison des hydrocarbures (pétrole brut, condensat et gaz naturel). Il gère les ouvrages suivants :

- L'oléoduc HEH-Bejaia d'un diamètre de 24 pouces et d'une longueur de 668 km.
- L'oléoduc Béni Mansour-Sidi Arcine d'un diamètre de 20 pouces et d'une longueur de 131km.
- Le gazoduc Hassi R'mel-Borj Ménail d'un diamètre de 42 pouces et d'une longueur de 436 km.
- **Les stations de pompage :**
 - SP1 Bis (sise à Djemaa)
 - SP2 (sise à Biskra)
 - SP3 (sise à M'sila)
 - SBM (sise à Béni Mansour)
 - Les stations satellites (SPA, SPB, SPC, SPD)
 - Le parc de stockage (16 bacs de stockage) à Bejaia.
 - Le port pétrolier.
 - Une bouée SPM (Single Point Mooring : chargement à point unique) de type CALM implantée en mer à environ 7 KM du port de Bejaia. Elle est conçue pour charger des pétroliers de port en lourd allant jusqu'à 320 000 TM à un débit maximum de 10 000 m³/h a été réalisé le 12/11/2005.

2.1.1 Description du pipeline OB1

L'oléoduc transportant le pétrole brut et le condensat du Sahara jusqu'au terminal marin relie au départ Haoud El Hamra à Biskra. Il passe ensuite par la périphérie de la ville de M'Sila. Il franchit le mont du Hodna à travers le col de Selatna qui est le point le plus culminant de la ligne (1033 mètres d'altitude). Il suit la vallée de l'Oued Azerou, puis la vallée de la Soummam pour atteindre enfin le port marin pétrolier de Bejaia.

Le pétrole perd de la pression le long de la ligne, à cause des différences d'altitude (obstacles géographiques). Pour remédier à ce problème quatre stations principales sont implantées le long du pipeline. Dans le but d'augmenter la capacité de la ligne, quatre autres stations intermédiaires ont été implantées.

2.1.2 Description des stations de pompage

- Station SP1 (Haoud El Hamra) : C'est la station de départ. Elle est composée de :
 - 05 groupes électropompes (GEP) principaux, installés en série.
 - 04 pompes boosters montés en parallèle.

Elle est aussi composée de :

- Un groupe électrique.
- 04 bacs à brut à toit flottant d'une capacité de 35000 m³.
- 03 bacs à condensat à toit flottant d'une capacité de 35000 m³.
- un bac de purge d'une capacité de 2900 m³.
- Station SP1 Bis (DJEMAA) : Elle assure un débit maximum de 2200 m³/h. Elle est essentiellement équipée de :
 - 03 turbopompes (TPA, TPB et TPC), mais les deux premières ne sont plus en état de marche.
 - 02 bacs de stockage d'une capacité 450 m³ chacun.
- Station SP2 (BISKRA) : Elle est équipée de :
 - 05 groupes motopompes (GMP) placées en série.

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

- 03 électropompes boosters placées en parallèle.
- 02 groupes électrogènes assurant le relais en cas de disjonction.
- Un groupe électrogène de secours.
- 02 bacs tampons d'une capacité 2900 m³.
 - Station SP3 (M'SILA) : dans cette station, on retrouve exactement les mêmes installations que celles de SP2, à l'exception du montage des GEP qui sont branchés en parallèle.
 - Les stations satellites (Intermédiaires) : entre ces principales stations, on trouve quatre stations intermédiaires. Elles fonctionnent lorsqu'il s'agit d'augmenter le débit.
- La station SPA
- La station SPB
- La station SPC
- La station SPD

Stations	PK	Puissance Installée (CV)	Puissance utilisée Max (CV)
SP1	0	10 000	9 000
SPA	135.129	5 000	3 300
SP1 bis	189.82	22 000	9 000
SPM	313.88	5 000	3 300
SP2	350.489	10 000	8 500
SPC	443.083	5 000	3 300
SP3	486.243	10 000	7 500
SPD	573.42	5 000	3 300

2.1.3 Département exploitation liquide :

Ce département s'occupe de :

- L'organisation des programmes de transport du pétrole brut et de condensât.
- Le chargement des navires citerne selon un planning périodique.

2.1.3.1 Service trafic

C'est le service principal du département. Il assure la gestion de la ligne et s'occupe ainsi de la surveillance de l'acheminement du flux venant du terminal départ HEH vers le terminal marin de Bejaia et le terminal d'Alger en passant par plusieurs stations de pompage.

Il assure même la coordination du fonctionnement de ces stations.

- ✓ Section dispatching : c'est le centre nerveux de la DRGB, elle est chargée de déterminer les quantités à transporter afin de pouvoir assurer la cargaison nécessaire en réglant le débit d'envoi et il suit le déplacement du produit depuis le terminal départ jusqu'à le terminal arrivé en donnant les consigne de fonctionnement des différents ouvrages. Dans cette section, des journaux d'opération sont quotidiennement préparé, en coordonnant les différentes stations de pompage et relevant des données horaires, débits, pression, volume de stockage...etc.
- ✓ Section comptabilité : elle assure la comptabilité de matière de tous les mouvements, elle prépare les dossiers des clients pour les transactions commerciales.

2.1.3.2 Laboratoire

C'est là où été effectués des analyses de produits pétrole et condensât pour le contrôle de la qualité et afin de déterminer les caractéristiques physico-chimiques qui vont conditionner son transport, son stockage et forment son prix :

Les différentes analyses qui subissent le produit sont :

- Mesure de la densité.
- Mesure de la tension de vapeur.
- Mesure de la salinité (détermination des chlorures).

- Détermination de la couleur.
- Mesure de la viscosité.
- Mesure de la teneur en soufre dans le pétrole.
- Détermination de l'eau et de sédiments par centrifugation.
- Séparation de l'eau par entraînement au xylène.

2.6.2. Département exploitation gaz :

Ce département est chargé de l'exploitation du gazoduc GG1 42'' qui vient de Hassi R'Mel vers le terminal arrivé de Bordj Menaiel.

2.2 Sous-Direction Technique

Elle a pour rôle de piloter les quatre départements suivants :

- Département protection des ouvrages.
- Département transport et approvisionnement.
- Département travaux neufs.
- Département maintenance.

2.2.2 Département Protection des Ouvrages

Ce département assure comme son nom l'indique la protection des ouvrages et installations gérées par la direction régionale de Bejaia (pipeline, bacs de stockage, ...). En plus de la réalisation de son plan de charge, constitué pour l'essentiel de toutes les opérations de maintenance préventive programmées, ce département est chargé d'effectuer les missions d'intervention un pipeline endommagé. Ce département est subdivisé en trois services.

2.2.2.1 Service entretien bacs et auxiliaire

S'occupe de l'entretien des bacs de stockage des terminaux et des stations et leurs auxiliaires en :

- Elaboration des cahiers de charge pour exprimer leurs besoins.
- Entretien des bacs et leurs réhabilitations.

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

- Suivi des prélèvements des niveaux des bacs chaque 05 ans à fin d'éviter les problèmes d'affaissement des robes des bacs et le coincement des toits flottants.
- Entretien des tuyauteries et des stations.
- Traitement des résidus de pétrole (sloop).

2.2.2.2 Service ligne

La mission essentielle de ce service est l'entretien préventif et curatif des pipelines OB1 24'', DOG1 20'' et GG1 42''.

- Entretien des pistes, accès et des riverains à ce que le périmètre de sécurité soit respecté.
- Intervention sur pipe en cas de fuite ou éclatement.

07 secteurs de travaux qui s'occupe de l'entretien de la ligne composé de :

- Un chef secteurs travaux.
- Un conducteur travaux.
- Conducteurs d'engins.
- Equipe manœuvres.

2.2.2.3 Service protection cathodique

Il est chargé de protéger les ouvrages contre la corrosion. Pour cela existe deux moyens de lutte :

- ✓ Protection passive : sans apport d'énergie en assurant un revêtement à l'ouvrage avec de la peinture pour les ouvrages aériens et un enrobage du pipe par la braie de houilles. Le but de cette protection est d'isoler l'acier de l'environnement corrosif.
- ✓ Protection active : Dans ce cas en récompense l'insuffisance de la protection passive en inversant le courant engendré par la réaction électrochimique du métal en imposant un courant continu.

Pour cela ils ont posé des postes de protection cathodique sur toutes les lignes, des prélèvements de mesures du potentiel afin de contrôler la qualité de cette protection à savoir :

- 30 postes sur OB1.
- 03 postes sur DOG1.
- 20 postes sur GG1.

2.2.3 Département Transport et Approvisionnement

Son rôle est de satisfaire les besoins d'autres structures en assurant la disponibilité en pièces de rechanges et des équipements ainsi que les moyens de transport et d'assurer l'approvisionnement de l'entreprise sur le marché local ou international. Ce département est constitué de cinq services à savoir :

2.2.3.1 Service gestion des stocks

Sa mission est d'assurer le réapprovisionnement du magasin en pièces de rechanges et d'autres produits gérés par le stock ainsi de tenir à jour le fichier central et l'inventaire des stocks.

2.2.3.2 Service gestion technique

Ce service a pour rôle de :

- Gérer les équipements amortissables tels que les meubles, équipements informatiques, machines, véhicules, ...etc.
- Identifier et codifier tout le matériel et gérer les dossiers de réforme.
- Réception et expédition vers d'autres structures.

2.2.3.3 Service transport

Sa mission est de gérer le parc roulant et d'assurer le transport du personnel et l'acheminement de tout matériel pour une station ou un chantier.

2.2.3.4 Service achats

Il est chargé des achats d'équipements, pièces de rechanges liées à l'exploitation du pipe et dédouanement du matériel.

- Section achats locaux : s'occupe des achats sur le marché national.
- Section achats étranger : s'occupe des achats en prévenance de l'étranger du matériel et équipement.
- Section achats transit : s'occupe du dédouanement du matériel commandé par la section achats étranger et son acheminement vers la section réception DRGB.

2.2.3.5 Service entretien et réparation

Sa mission est d'assurer l'entretien et la réparation des véhicules et engins.

2.2.4 Département travaux neufs

Il est considéré comme office du bureau d'étude de la DRGB.

Il est organisé de la façon suivante :

2.2.4.1 Service étude

Sa mission consiste à l'élaboration des cahiers de charges ;

- L'élaboration de plans.
- L'élaboration des documents.

2.2.4.2 Service suivi

Consiste dans le contrôle quantitatif et qualitatif qui est suivi sur le terrain par un ingénieur.

C'est interface de vérification par rapport à la réalisation sur le terrain avec le représentant de l'entreprise de réalisation. Cette vérification se fait selon les documents et les contrats établis.

2.2.4.3 Service documentation et archive

Il est responsable de la gestion de tous les documents. Il existe un répertoire qui facilite l'accès aux documents, des micros fiches se sont de deux types, un représente les cartes mères et l'autre représente les diapos.

2.2.5 Département maintenance

Le département maintenance assure l'entretien et le maintien en bon état les équipements d'exploitation. Sa mission consiste en :

- Réception des équipements
- Exécution des travaux de maintenance
- Réalisation des modifications
- Analyse des causes de défaillances
- Gestion des stocks, pièces de rechange, consommable, outillage
- Gestion des moyens humains
- Analyse et optimisation des couts de maintenance
- Définition des critères de remplacement des équipements

Il est subdivisé en 05 services :

2.2.5.1 Service méthode

C'est le service de coordination entre les autres services, ses fonctions principales :

- Elaboration du plan annuel de maintenance.
- Réception du rapport mensuel d'intervention mécanique.
- Codification des machines (équipements) selon le site
- Création et mise a jours les dossiers machines
- Création des fiches techniques et historiques
- Définition des modes opératoires

- Détermination des travaux préventifs
- Diagnostique et expertise des pannes
- Préparation des arrêts
- Analyse des pannes répétitives
- Proposition des modifications
- Collaboration avec la gestion des stocks

2.2.5.2 Service mécanique

Ce service s'occupe essentiellement de la maintenance des parties mécaniques des équipements des stations de pompage et terminaux tel que les turbines, les pompes, les moteurs, ...etc.

Il constitue un atelier de réparation équipé de toutes les machines nécessaires pour la révision, dépannage, modification et autres.

Ce département exécute le plan du service méthode pour la maintenance périodique des équipements.

- 1250h : régulation, serrage des skids, échange des filtres.
- 5000h : changement des éjecteurs, vidange.
- 10000h : révision partielle.
- 40000h : révision générale.

2.2.5.3 Service instrumentation

S'occupe de toutes les taches d'instrumentation et de maintien en bon état les instruments de mesure et de contrôle tel que les manomètres, soupapes de sécurité, débitmètres, transmetteurs...etc.

2.2.5.3 Service électricité

Ce service s'occupe de la maintenance des :

- Equipements électriques.

- Des installations électriques.
- Des équipements de conditionnement.

2.2.5.4 Service télécommunication

Ce service s'occupe des trois équipements suivants :

- Réseaux téléphoniques.
- Réseaux télégraphiques.
- Radio HF fixes et HF mobile.

1. L'investigation sur le terrain :

Tableau N° 01 : La répartition des enquêtés selon le genre.

Genre	Effectifs	%
Féminin	35	52.2
Masculin	32	47.8
Total	67	100,0

D'après les données statistiques de tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité de notre échantillon d'étude est de la catégorie masculine, avec un pourcentage de 52,2%, par contre la catégorie féminine est de 47,8%.

A partir des résultats obtenus, nous constatant que la catégorie masculine est la plus importante par rapport à la catégorie féminine dans l'entreprise SONATRACH, qui peut être expliqué par la nature de travail dont il y a des déplacements et des missions hors wilaya, les charges familiales pour les femmes peuvent les empêcher d'effectuer les déplacements importants.

Tableau N° 02 : la répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale

Situation matrimoniale	E	%
Célibataire	27	40,3
Marié	40	59,7
Total	67	100,0

D'après les résultats recueillis qui sont classées dans le tableau ci –dessus qui représente la répartition de la population selon la situation matrimoniale, en déduisons que 59.7% de

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

l'échantillon sont des cadres mariés, par contre 40.3% de la population sont célibataires. En peut expliquer cette domination des mariés par la stabilité et la responsabilité des cadres qui leur a permet de fondé une famille.

Tableau N° 03 : La répartition des enquêtés selon l'âge.

Age	Effectifs	%
(25-30)	22	32,8
(31-35)	6	9,0
(36-40)	13	19,4
(41-45)	7	10,4
(46 et plus)	17	25,4
Total	67	97,0

A travers ce tableau, on remarque que la majorité des cadres de l'entreprise sont des jeunes, qui sont de la tranche d'âge (25-30) qui représente le pourcentage de 32.8%, suivi par celle de 46ans et plus avec un pourcentage de 25.4% et ensuite celle de (36-40) ayant un pourcentage 19.4%, et les cadres de la tranche d'âge (41-45) représente un pourcentage de 10.4%, en dernier lieu on trouve les cadres ayant l'âge 31ans et 35ans représente un pourcentage de 9%.

On peut conclure que la plupart des cadres de l'entreprise Sonatrach sont des jeunes, cela explique que l'entreprise Sonatrach procède au recrutement des nouveaux diplômés qui sont compétant et la nature de travail comme étant un cadre nécessite une force jeune.

2/- présentation et analyse des données de la 1^{ère} hypothèse :

Tableau N°04 :la relation entre la répartition des enquêtés selon les mesures de préventions et le genre.

Genre	Le port de masque		Les mesures de distanciation		Hygiène personnelle		TOTAL	
	E	%	E	%	E	%	E	%
Mesure De Prévention								
Homme	18	52.9	7	20.6	9	26.5	34	100
Femme	12	37.5	5	15.6	15	46.9	32	100
Totale	30	45.5	12	18.2	24	36.4	66	100

D'après les données de tableau ci- dessus nous avons remarqué que le sexe masculin porte le masque plus que le sexe féminin, le sexe masculin avec un pourcentage de 52.9%, suivi de sexe féminin avec un pourcentage 37.5%, comme on a observé aussi que les hommes respectent les mesures de distanciations entre les travailleurs avec un pourcentage de 20.6% par contre les femmes sont avec un pourcentage de 15.6%.

De plus on a remarqué que le sexe féminin respecte plus que le sexe masculin l'hygiène personnelle comme le lavage des mains, le sexe féminin avec un pourcentage de 46.9% par contre le sexe masculin avec un pourcentage de 26.5%.

A partir des résultats obtenus dans le tableau nous avons constaté que la majorité des cadres respectent les mesures de préventions contre la covid-19, cela peut être expliqué que les cadres de l'entreprise ont le sens de la responsabilité vers l'entreprise SONATRACH.

On peut expliquer que les mesures de prévention et les consignes met par l'entreprise sont sévères, pour cela les cadres doivent respecter ses dernières induites par l'entreprise.

Tableau N°05 :la relation entre la répartition des enquêtés selon l'organisation de temps de travail et la situation matrimoniale.

L'organisation de temp de travail						
Situation matrimoniale	Oui		Non		Total	
	E	%	E	%	E	%
Célibataire	25	96,2	1	3,8	26	100
Marié	38	100	0	0,0	38	100
Total	63	98,4	1	1,6	64	100

D'après les données observées dans le tableau ci-dessus nous avons constaté que la majorité de notre population d'étude organise leur temps de travail avec un pourcentage de 98.4%, comme on a constaté qu'une minorité de la population n'arrive pas organiser leur temps de travail avec un pourcentage de 1,6 %.

On a remarqué que la catégorie des mariés est la plus organisé car le taux est plus élevé avec un pourcentage de 100%. Par apport à la catégorie des célibataires qui est avec un pourcentage de 96.2%

Dans ce contexte, on observe que la majorité des cadres de l'entreprise des deux catégories mariés et célibataire arrivent a géré et à organiser leur temps de travail pendant le confinement, cela peut être justifier que les cadres de l'entreprise Sonatrach respectent le

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

temps de travail accordé à chaque tâche, et distinguer entre le temps de travail et le temps de repos

Tableau N°06 : La relation entre la répartition des enquêtés selon les horaires et le genre.

L'horaire de travail pendant le confinement									Total	
GENRE	8-12h		8-16h		Congé exceptionnel		Selon les heures de confinement		E	%
	E	%	E	%	E	%	E	%		
HOMMES	5	14,3	10	28,6	17	48,6	3	8,6	35	100
FEMMES	11	34,4	8	25	13	40,6	0	0	32	100
TOTAL	16	23,9	18	26,9	30	44,8	3	4,5	67	100

Le tableau ci-dessus représente les horaires de travail pendant le confinement chez les cadres de l'entreprise Sonatrach homme et femme.

A partir des résultats de ce tableau on remarque que les horaires de travail ont été changés beaucoup plus chez les femmes pendant la période de confinement avec un taux de 34.4%, par contre chez les hommes le taux est de 14.3%.

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

On remarque que la majorité des femmes travaillent la demi-journée de 8h à 12h par contre la majorité des hommes travaillent de 8h à 16h

Comme on a observé que la majorité des femmes de l'entreprise ont pris un congé exceptionnel pendant la période de confinement avec un pourcentage de 48.6%,

Comme on remarquer aussi que quelque cadre de la catégorie masculin travaillé selon les heures de confinement avec un pourcentage faible de 8.6%.

A cet effet, on peut expliquer que le changement des horaires de travail qui a été effectuer beaucoup plus sur la catégorie féminine, peut-être dû aux différentes responsabilités de la femme en d'hors de travail et envers sa famille, les femmes qui ont des enfants moins de 14 ans en bénéficiers d'un congé exceptionnel pour s'occuper de leurs enfants.

Tableau N°07 : La relation entre la répartition des enquêtés selon les conditions de travail et le genre

Genre	Les conditions de travail						Total	
	Bonne		Difficile		Mauvaise			
	E	%	E	%	E	%		
Homme	5	14,7	27	79,4	2	5,9	34	100
Femme	6	20,0	21	70,0	3	10,0	30	100
Total	11	17,2	48	75,0	5	7,8	64	100

A partir de ce tableau ci-dessus qui représente les conditions de travail des cadres pendant le confinement, on remarque que la majorité de la population souffre des conditions de travail indiqué par l'entreprise ou on trouve la catégorie masculin avec un pourcentage de 79,4% suivi par la catégorie féminin avec un pourcentage de 70%, mais quelques cadres femmes trouve que les conditions de travail est bonne, représente soit 20% par contre les hommes ou

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

on trouve une minorité qui trouve les conditions de travail est bonne soit avec un pourcentage de 14,7%.

En fin, ont conclu que la majorité des cadres ont été confronté à des conditions de travail vraiment difficile pendant la période de la pandémie Covid-19, cela peut être expliquer par apport à la surcharge au travail ou à la restriction des heures de travail qui ont provoqué une surcharge au travail des cadres.

Tableau N°08 : La répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrées et leurs types.

Types de difficultés	Les difficultés rencontrés				Total	
	Oui		Non			
	E	%	E	%	E	%
Charge de travail	9	90,0	1	10,0	10	100
Problèmes relationnels	2	33,3	4	66,7	6	100
Effet négatif sur la vie sociale et familiale	7	41.2	10	58.8	17	100

Comme il est remarquable dans les résultats de ce tableau, on observe que la majorité de la population ont rencontré des difficultés au travail pendant le confinement, comme la

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

surcharge au travail avec un pourcentage de 90% suivi de la restriction de temps avec un pourcentage de 83.3% ainsi que les effets négative sur la vie sociale et familial avec un taux de 41.2%, en dernier les problèmes relationnels avec le personnel de l'entreprise avec un pourcentage de 33.3%.

Ont conclu que la majorité des cadres de l'entreprise ont rencontré beaucoup de difficulté pendant le confinement cela peut être expliqué par apport à la difficulté de s'adapté aux mesures sévères de confinement indiqué par l'entreprise, comme on peut expliquer cela par apport au congé exceptionnel pris par plusieurs cadres qui a causé une importante surcharge au travail.

Tableau N°09 : La relation entre la répartition des enquêtés selon le rythme de travail et le genre.

Genre	Le rythme de travail				Total	
	Oui		Non		E	%
	E	%	E	%		
Homme	32	91,4	3	8,6	35	100,0
Femme	29	93,5	2	6,5	31	100,0
Total	61	92,4	5	7,6	66	100,0

A partir les résultats de tableau ci-dessus, on remarque que la majorité des cadres de l'entreprise Sonatrach arrivent à suivre le rythme de travail ou on trouve les hommes avec un pourcentage de 91,4% et les femmes avec un pourcentage de 93,5%, Ainsi on a observé aussi que le taux des cadres qui n'arrivent pas à suivre le rythme de travail est très faible chez les deux catégories, les hommes avec un pourcentage de 8,6% et les femmes avec 6,5%.

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

Dans ce contexte, on peut expliquer que les cadres de l'entreprise Sonatrach arrivent à suivre le rythme de travail pendant la période de confinement cela peut être dû à la bonne gestion de leur heure de travail malgré la restauration des heures de travail, et au bon équilibre entre les différentes tâches malgré la surcharge qu'il a subi pendant cette période.

Tableau N°10 : La relation entre la répartition des enquêtés selon la surcharge au travail et le genre.

Genre	La surcharge au travail				Total	
	Oui		Non			
	E	%	E	%	E	%
Homme	21	70,0	9	30,0	30,0	100,0
Femme	21	67,7	10	32,3	31	100,0
Total	42	68,9	19	31,1	61	100,0

A partir des données statistiques de ce tableau ci-dessus, on remarque que le taux de surcharge a augmenté dans l'entreprise Sonatrach chez les deux catégories, hommes et femmes avec un pourcentage de 68,9%, pour les hommes le taux est estimé de 70%, suivi par les femmes avec un taux de 67,7%, comme on a observé aussi que la majorité des cadres ne souffre pas d'une surcharge au travail avec un pourcentage de 30% pour les hommes et 32,3% pour les femmes.

A cet effet, on peut expliquer que la plupart des cadres de l'entreprise ont subi à une surcharge au travail cela peut être dû au changement des horaires au travail, comme cela peut être par apport au congé exceptionnel pris par les femmes et le travail la demi-journée chez ses dernières.

3/- Présentation des résultats de la première hypothèse.

« Les mesure de confinement adopter par l'entreprise peuvent provoquer une réorganisation aux niveaux des taches et des responsabilités, accordées aux cadres de l'entreprise SONATRACH. »

Afin d'apporter une réponse explicite à cette hypothèse, nous avons pu recueillir des informations et des données diverses au cours de la réalisation de notre enquête. C'est à travers ces données que nous avons pu établir un résultat général, basé sur les réponses apportées par les cadres de l'entreprise SONATRACH. D'après l'analyse des résultats et des données statistiques récoltées, les mesures de confinement adopté par l'entreprise ont provoqué une réorganisation au niveau des taches des cadres. A partir de notre analyse, on constate que la majorité des cadres ont soumis à une réorganisation des taches cela justifier que les cadres de l'entreprise se sont adaptés aux différentes mesures de prévention dicté par l'entreprise Sonatrach pendant le confinement, d'après les cadres que l'on a interrogé, sont tous confrontés à un changement au niveaux des horaires de temps de travail surtout la majorité de la catégorie féminine travail la demi-journée et avec la prise de congé exceptionnelle des femmes marié qui ont des enfants moins de 14 ans ce qui a provoqué une réorganisation des taches chez la catégorie masculine cela a causé une importante surcharge au travail sur ses dernier.

De plus la majorité des cadres ont était confronté à des conditions de travail vraiment difficile pendant la période de la pandémie Covid-19, qui a causé une surcharge importante au travail et la restriction des heures de travail qui ont provoqué une surcharge au travail des cadres.

Malgré les conditions au travail sont vraiment difficile pour la majorité des cadres mais cela n'a pas empêcher ses cadres a organisé leur temps de travail et de donné le temps qu'il faut à chaque tache.

Chapitre 05 présentation et analyse des données de la première hypothèse

Dans ce contexte, on constate que les cadres de l'entreprise Sonatrach arrivent à suivre le rythme de travail et à organiser leur temps de travail pendant la période difficile de confinement qui est dû à la bonne gestion des heures de travail malgré la restauration des heures de travail, et à bien équilibrer entre les différentes tâches malgré la surcharge qu'il a subi pendant cette période.

C'est ainsi à travers toutes ces analyses et observations qu'on peut dire que notre 1^{ère} hypothèse est justifiée.

Synthèse du chapitre :

Dans ce chapitre nous avons pu présenter, analyser et interpréter les données relatives à notre première hypothèse, qui s'intéresse aux mesures de confinement ont provoqué une nouvelle gestion des tâches et des responsabilités chez les cadres de l'entreprise SONATRACH. Grâce aux interprétations et analyses des données relatives à notre première hypothèse, nous pouvons déduire que les mesures de confinement adoptées par l'entreprise ont provoqué une réorganisation au niveau des tâches des cadres de l'entreprise. À travers notre enquête que nous avons effectuée, nous avons constaté aussi que, la majorité des cadres ont soumis à une réorganisation des tâches cela justifie que les cadres de l'entreprise se sont adaptés aux différentes mesures de prévention dictées par l'entreprise Sonatrach pendant le confinement malgré la difficulté de ses dernières.

Chapitre 06 : présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

Préambule :

1. Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse.
2. Présentation des résultats de la deuxième hypothèse.
3. Présentation des résultats des deux hypothèses.

Synthèse du chapitre

Chapitre 06 présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons passer à la présentation, analyse et interprétation des données de la deuxième hypothèse, relatives à La Covid-19 et les mesures de confinement ont provoquées chez les cadres de l'entreprise SONATRACH, un réaménagement du temps consacré à la vie familiale et une nouvelle adaptation à la vie sociale. Comme nous allons aussi présenter les résultats des deux hypothèses la fin de ce chapitre.

1/-Présentation et analyse des données de la 2^{ème} hypothèse :

Tableau N°11 :la relation entre la répartition des enquêtés selon le changement habitudes familiales et la situation matrimoniale.

Situation matrimoniale	Changement des habitudes familiales				Total	
	Oui		Non			
	E	%	E	%	E	%
Célibataire	8	29,6	19	70,4	27	100
Marié	13	32,5	27	67,5	40	100
Total	21	31,3	46	68,7	67	100

Dans ce tableau nous remarquons que les habitudes familiales des cadres n'ont pas changé pendant le confinement avec un pourcentage de 68,7%, on constate que les habitudes familiales ont changé chez les mariés avec un pourcentage de 32,5%, par contre la catégorie des célibataires a changé avec un pourcentage de 29,6%. Comme nous avons observé aussi

Chapitre 06 présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

que les habitudes familiales non pas changé beaucoup plus chez les célibataires avec un pourcentage de 70,4%, par contre chez les mariés avec un pourcentage de 67,5%.

A partir des résultats de ce tableau on peut expliquer que les habitudes familiales pendant la période de confinement non pas vraiment changé chez les deux catégories célibataire, mariés cela peut être dû à la capacité des cadres de bien gérer le temps accordé au travail et à la famille, malgré la période difficile de confinement cela n'a pas pu changer leurs habitudes familiales.

Tableau N°12 : la relation entre la répartition des cadres selon répondre aux obligations familiales et le genre.

Genre	Répondre aux obligations familiales				Total	
	Oui		Non			
	E	%	E	%	E	%
Homme	31	88,6	4	11,4	35	100,0
Femme	29	93,5	2	6,5	31	100,0
Total	60	90,9	6	9,1	66	100,0

On constate d'après ce tableau ci-dessus que la plupart des cadres de l'entreprise Sonatrach que ça soit du genre masculin ou féminin sont capable de répondre aux obligations de leur familles pendant le confinement, avec un pourcentage de 93,5% pour les femmes,

Chapitre 06 présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

suivi par un pourcentage de 88,6% pour les hommes et on remarque aussi que quelques cadres n'arrivent pas à répondre aux obligations de leur familles, pour les femmes le taux est de 6,5% et pour les hommes le taux est estimé à 11,4%

Ont conclu que la majorité des cadres des deux catégories arrivent à répondre aux obligations de leurs famille, cela explique que les cadres arrivent à équilibrer entre le temps consacré au travail et le temps consacré à la famille, comme cela peut être expliquer par la restriction des heures d travail qui a permis aux cadres de répondre aux obligations familiales.

Tableau N°13 : la répartition des enquêtés et l'équilibre entre le travail et la famille pendant le confinement et le genre.

Etiez-vous capable d'équilibrez entre le travail et la famille pendant le confinement.							
		Oui		Non		Total	
		E	%	E	%	E	%
		Homme	28	80,0%	7	20,0%	35
Genre	Femme	29	96,7%	1	3,3%	30	100
Total		57	87,7%	8	12,3%	65	100

A travers notre lecture et les données statistique présenté dans le tableau ci-dessus on constate que la majorité des cadres arrivent à équilibré entre le travail et la famille mais on remarque que la catégorie féminin équilibre entre le temps de travail et le temps familial plus que la catégorie masculin avec un pourcentage de 96,7%, suivi par la catégorie masculine avec un pourcentage de 80%, et d'un autre coté on a observé que le taux des femmes qui arrivent pas à équilibré entre le travail et la famille est très faible soit 3.3% par contre on a constaté chez les hommes que le taux est un peu élevé avec un pourcentage de 20% .

Chapitre 06 présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

A cet effet, ont conclu que la majorité des cadres arrivent à équilibrer entre le travail et la famille, cela peut être expliqué par apport à la bonne gestion de temps et a distinction entre le temps accordé aux obligations de travail et le temps accordé aux obligations familiales, comme on peut expliquer cela par apport à l'importance donné par les cadres à chaque tache, de plus cela peut être à cause de la bonne répartition des tâches entre les membres de la famille.

Tableau N°14 : la répartition des enquêtés selon la relation entre les occupations parentales et le genre.

		Arrivez-vous à vous occuper de vos enfants pendant le confinement.						Total	
		Jouer avec eux		Les aider à faire leurs devoirs		Sortir avec eux			
		E	%	E	%	E	%		
Genre	Homme	19	70.4	6	29	0	0	25	100
	Femme	7	50	8	42.9	1	7.1	16	100
Total		26	63.4	14	34.1	1	2.4	41	100

D'après les données que nous avons enregistré dans ce tableau, on observe que les cadres de l'entreprise Sonatrach passent leurs temps libres à jouer avec leurs enfants soit avec 63.4%, comme on a remarqué aussi que la majorité des hommes passe leur temps à jouer avec leurs enfants avec un pourcentage de 70.4%, par contre les femmes le pourcentage est estimé de 50%.

On a observé aussi que c'est les femmes qui s'occupent de leurs enfants à faire leurs devoirs avec un pourcentage de 42.9%, par contre une minorité des hommes qui aide leurs enfants à

Chapitre 06 présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

faire leurs devoirs avec un pourcentage de 29.6%, nous avons remarqué de ce tableau aussi que le nombre de personne qui font sortir leurs enfants après le travail est très faible qui est estimé avec un pourcentage de 2.4%.

Ont conclu que, la majorité des hommes de l'entreprise passe leur temps de repos à jouer avec leurs enfants, contrairement aux femmes.

Cela peut être expliqué que les hommes ont beaucoup de temps libre après leurs journées de travail pour s'occuper de leurs enfants. Par contre les femmes n'ont pas de temps libre une fois arrivé à la maison car une fois à la maison elle doit faire d'autres tâches comme le ménage et préparer à manger.

Tableau N°15 : La répartition des enquêtés selon la réduction de temps a passé avec la famille.

Genre	La réduction de temps				Totale	
	Oui		Non			
	E	%	E	%	E	%
Homme	7	20	28	80	35	100
Femme	6	20	24	80	30	100
Totale	13	20	52	80	65	100

Chapitre 06 présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

D'après les données statistiques de ce tableau nous remarquons que le travail n'a pas vraiment causé la réduction de temps a passé avec la famille pendant le confinement chez les deux catégories avec un pourcentage de 80%, par contre il y a une minorité de deux catégories qui a été touché par la réduction de temps a passé avec la famille avec un pourcentage de 20%.

A partir de cette analyse on a observé que le travail n'a pas causé la réduction de temps a passé avec la famille cela peut être expliquer par apport aux mesures de confinements qui a contribué à la réduction des heures de travail, comme il peut être expliquer par apport au travail de la femme la demi – journée pendant le confinement.

2/- Présentation des résultats de la deuxième hypothèse :

« Les mesures de confinement adopté par la SONATRACH peuvent provoquer un changement dans l'occupation des taches et l'aménagement de temps accordé à la famille chez les cadres de l'entreprise. »

Selon les enquêtés et notre analyse, les habitudes familiales chez la majorité des cadres de l'entreprise Sonatrach non pas vraiment changé pendant la période de confinement, comme on a constaté que la plupart des cadres arrivent a bien géré leurs temps familiaux pendant la pandémie covid-19, malgré les mesures difficiles de confinement cela n'as pas pu changer leurs habitudes familiales. De plus, il est important de souligner que la majorité des cadres arrivent à équilibrer entre le travail et la famille à partir de là on peut dire que les cadres gèrent bien leur temps et que les mesures de confinement qui ont obligé les cadres de rejoindre leurs familles tôt et le couvre-feu qui a été effectuer par l'état a des heures précise n'ont pas causé un déséquilibre entre la vie familiales et la vie professionnel. A cet effet on constate que le travail n'a pas causé la réduction de temps a passé avec la famille pendant le confinement car les mesures de confinement ont contribué à la restriction des heures de travail, ainsi le travail des femmes pendant la période de confinement la demi-journée qui a beaucoup aider ses femmes a passé beaucoup de temps avec leur famille et de répondre aux obligations de leur famille.

On constate aussi que les cadres de l'entreprise surtout la catégorie féminine arrivent à répondre aux obligations de leurs famille puisqu'elle travaille la demi-journée, cela explique que les cadres arrivent à équilibrer entre le temps consacré au travail et le temps consacré à la famille, à cause de la restriction des heures de travail qui a permis aux cadres de répondre aux obligations familiales.

En fin d'après les réponses qu'on a recueillies par les enquêtés on a constaté que la majorité des cadres de la catégorie masculine de l'entreprise passe leur temps de repos à jouer avec leurs enfants, contrairement aux femmes. Parce que les femmes n'ont pas de temps libre une fois arrivé à la maison car une fois à la maison elle doit faire d'autres taches comme le ménage et préparer à manger, par contre les hommes ont beaucoup de temps libre après leurs journées de travail pour s'occuper de leurs enfants et jouer avec eux.

A partir des résultats de notre analyse en peut dire que notre 2^{ème} hypothèse est infirmé.

3/- Présentation des résultats des deux hypothèses :

Par rapport à notre travail de recherche nous avons présentés deux hypothèses dans lesquelles, nous allons passer à l'analyse des résultats de la première et la deuxième hypothèse.

- Selon nos enquêtés et les résultats d'analyse liée à notre thématique, on constate que les mesures de confinement adopté par l'entreprise ont provoqué une réorganisation au niveau des taches des cadres, c'est-à-dire ses mesures ont touché au temps de travail et même à la réglementation intérieure de l'entreprise.
- Les cadres de l'entreprise ont assuré qu'ils sont soumis à la réorganisation des taches dont ils ont justifié cela par l'adaptation aux différentes mesures de prévention dicté par l'entreprise Sonatrach pendant le confinement, et qu'ils ont vécu un changement radical plus précisément sur les horaires de travail.
- La majorité des cadres de l'entreprise Sonatrach ont confirmés que se confinement a mené des transformations à savoir la surcharge au travail beaucoup plus chez la catégorie masculine, la restriction des heures de travail, et en dernier la difficulté de s'adapter aux nouvelles conditions de travail exiger par l'entreprise. Malgré ses mutations les cadres de cette entreprise ont pu s'organiser et se distingué entre le temps accordé au travail et le temps accordé à la famille.
- Selon la majorité des cadres de l'entreprise on confirme que les habitudes familiales non pas vraiment changé pendant la période de confinement, ce qui justifié que la plupart des cadres arrivent a bien géré leurs temps familiaux pendant la pandémie covid-19, malgré la difficulté de s'adapté rapidement aux mesures de confinement.
- La plupart des cadres de l'entreprise Sonatrach avancent qu'ils arrivent à équilibrer entre le travail et la famille, à cet effet ont justifié que les cadres arrivent à bien géré leur temps. On remarque que les mesures de confinement n'ont pas causé un déséquilibre entre la vie familiales et la vie professionnel, malgré la difficulté de ses dernières.

Chapitre 06 présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse

- Les cadres de l'entreprise ont confirmé que le travail pendant la période de confinement n'a pas causé la réduction de temps a passé avec la famille, cela confirme que ses mesures n'ont pas touché au temps familial. Car pendant cette période le temps de travail a été réduit.
- Les enquêtés ont déclaré et confirmé, que pendant la période difficile de confinement la majorité des cadres surtout la catégorie féminine arrivent à répondre aux obligations de leurs famille, car la majorité des femmes ont pris des congés exceptionnels pendant cette période, cela justifié que les femmes ont beaucoup de temps libre a passé et a profité de leur famille.
- La majorité des cadres démontre qu'ils passent leur temps de repos beaucoup plus à jouer avec leurs enfants, par contre les femmes une fois à la maison elle s'occupe des tâches ménagères. Ce qui confirme que les hommes ont beaucoup de temps libre après le travail pour s'occuper de leurs enfants et jouer avec eux.

Synthèse du chapitre :

D'après les données que nous avons eues à travers notre enquête effectuée auprès des cadres de l'entreprise SONATRACH, nous pouvons concluez par apport à la deuxième hypothèse que la majorité des cadres de l'entreprise Sonatrach non pas vraiment changé leurs habitudes familiales pendant la période de confinement, comme nous avons pu constater que la plupart de ses cadres arrivent a bien géré leurs temps familiaux pendant la pandémie covid-19, malgré les mesures difficiles de confinement, Les témoignages et les réponses obtenue des enquêtés, nous conduisent à conclure ce chapitre en évoquant que, malgré la difficulté des mesures de confinement pendant la période de covid-19 on constate que les cadres de l'entreprise arrivent bien a géré leurs temps et a équilibré entre le temps accordé a la famille et le temps accordé au travail.

Conclusion

Conclusion

Conclusion :

A travers notre enquête qui a été réalisée au sein de l'entreprise « SONATRACH », elle nous a permis de voir et de connaître comment les cadres de l'entreprise Sonatrach arrivent à s'adapté entre le temps de travail et le temps social pendant la pandémie la covid-19 et de mettre en évidence l'importance de la gestion du temps pendant la période de confinement.

D'après les résultats obtenus pendant la réalisation de notre stage pratique, nous pouvons dire que le travail a changé dans son contenu, mais aussi dans ses frontières avec les autres rôles des activités de la vie. Un changement fondamental de milieux de travail est le passage d'un temps de travail et d'un temps hors travail cloisonnés a des frontières en plus floues entre temps de la vie personnelle et la vie professionnelle.

La conciliation entre travail-famille n'est pas toujours pareil et facile avec tous les cadres de l'entreprise, cela dépend de la situation personnelle de chaque cadre, ainsi savoir concilier c'est savoir bien gérer le temps que ce soit à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur « environnement sociale ».

A partir de notre analyse nous avons constaté, que 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. LaCovid-19, a entraîné un changement de paradigme dans la définition de la finalité du développement, et sans doute donner l'occasion de prendre enfin en compte la nécessité impérieuse de lutter contre cette pandémie et toutes ses conséquences désastreuses à court et moyen terme. Pour cela, il va falloir replacer au centre de l'entreprise une 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 coronavirus affecte nos économies de nombreuses façons, il est difficile d'y échapper. Il a perturbé fortement les économies mais a changé aussi nos habitudes. Un choc culturel important qui a notamment changer la façon dont nous travaillons. La période de confinement enclenchée par la plupart des gouvernements a obligé une partie des travailleurs à changer leurs habitudes de travail. Pour ceux qui en avait la possibilité, assurer la continuité de l'activité a en effet rimé avec télétravail.

En a constaté d'après les résultats obtenus que le confinement a forcé beaucoup de cadres d'entreprise à changer leurs habitudes et leurs temps de travail. Car leurs entreprises ont organisé ce changement pour respecter les heurs de confinement.

Conclusion

En fin, d'après l'analyse des tableaux on déduit que les mesures de confinement ont provoqué la réorganisation des tâches et des responsabilités chez les cadres de l'entreprise SONATRACH.

Liste bibliographique

LA LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

Les ouvrages de la thématique :

- NOGUERA Florence (2006), **Management du temps de travail**, éd Dunod, Paris.
- BOUFFARTIGUE Paul et BOUTEILLER(2012), **Temps de travail et temps de vie**, éd PUF, Paris.
- VENDRAMIN Patricia (2007),**Enquête temps et travail, temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux.**

Ouvrages méthodologique :

- ANGERSMaurice(1996), **Initiation à la méthodologie des sciences humaines**, éd Casbah Université, Alger.
- ACTOUFOmar(1987), **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations**, éd les presses de l'Université du Québec, Montréal.
- GRAWITZ Madeleine (2001), **Méthodes des sciences sociales**, éd DALLOZ, Paris.
- GUIDEREMathieu (2004), **Méthodologie de la recherche**, édition ellipses, Paris.
- BOUDONRaymond(1969), **Les méthodes en sociologie**, éd PUF, France.
- GUIDERE Mathieu(2004), **Méthodologie de la recherche**, éd ellipses, Paris.
- ZAGRE Ambroise, **Méthodologie de la recherche en sciences sociales**, éd L'Harmattan, Paris.
- SAVARESE Eric(2006), **Méthodes des sciences sociales**, éd ellipses, Paris.

Dictionnaires :

- AKBARMolajani(2004), **Dictionnaire de sociologie contemporaine**, éd Zagros.

- PRETTI MarieJean(2001), **Dictionnaire des ressources humaines**, 2^{ème} éd Veuibert.
- ETIENNE Jean, Pierre BLOESS Jean, et autres(2004), **Dictionnaire de sociologie**, 3^{ème} éd, Paris.
- AKOUN Andre Robe et ANSART Pierre (1999), **Dictionnaire de la sociologie Robert seuil**.

Articles :

- TREMBLAYDiane-Gabrielle et GENIN Emilie(2008), Temps **professionnel et temps personnel des hommes et des femmes une comparaison** France – Québec.
- FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean- marie(2020), **Les répercussions durables de la crise sur le management**, n 28, éd EMS.
- FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean- marie(2020), **Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19**, n 29, éd EMS.
- FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean-Marie(2021), **Repenser la culture d’entreprise après la crise COVID-19**.
- DURAND Estelle(1906), Le bénévolat, **un temps social au service de la solidarité, l’économie sociale en mouvement**.
- YONNET Paul(1999), Travail, **loisir, temps libre et lien social**, bibliothèque des sciences humaines, Gallimard.
- Frimousse Soufyane(2020), Marie Pereti- Jean, **les changements organisationnels induits par la crise de la covid19**.
- DUMAS Marc(2008), **vie personnelle et vie professionnelle**, éd EMS.

Sites internet :

-<https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2013-1>, consulté le 04/04/2021, à 13 :45.

- <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/reorganisation/>, consulté le 22/05/2021 à 23 :05.

- <https://dictionnaire.orthodidacte.com/article/definition-confinement>, consulté le 29/05/2021 à 14 :00.

- <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/coronavirus-covid-19-18585/>, consulté le 01/0/2021 à 10 :10.

-<https://www.maxicours.com/se/cours/l-amenagement-du-temps-de-travail/>, consulté le 18/07/2021 à 18 :25.

-<https://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-temps-libre-et-la-societe-de-loisirs-2707>, consulté le 15/07/2021, à 13 :09.

-<https://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-temps-libre-et-la-societe-de-loisirs-2707>, Consulté le 25/07/2021, à 15 :35.

-<https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/3669/1/2000.05-20.1.pdf>, consulté le 22/07/2021 à 22 :45.

-<https://www.auf.org/wp-content/uploads/2021/03/D.-Karam-Sarkis-II-e%CC%81tait-une-fois.pdf> , consulté le 14/07/2021 à 11 :45.

- <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02557027/document>, consulté le 27/07/2021 à 15 :20.

-<http://www.lyceefrancaisbrasil.com/wp-content/uploads/2020/06/Oussama-Coronavirus-en-Alge%CC%81rie.pdf>, consulté le 16/07/2021 à 20 :00.

https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_french.pdf , consulté le 01/09/2021 à 17 :32.

-<https://www.inrs.fr/risques/COVID19-prevention-entreprise/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 14/09/2021 à 13 :15.

-<https://www.inrs.fr/risques/COVID19-prevention-entreprise/prevention.html>, consulté le 05/09/2021 à 8 :25.

-https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741245.pdf, consulté le 02/09/2021 à 23 :05.

[-http://www.lyceefrancaisbrasil.com/wp-content/uploads/2020/06/Oussama-Coronavirus-en-Alge%CC%81rie](http://www.lyceefrancaisbrasil.com/wp-content/uploads/2020/06/Oussama-Coronavirus-en-Alge%CC%81rie), consulté le 31/09/2021 à 6 :23.

[-https://confrontations.org/wp-content/uploads/2017/07/Impact-Covid-Monde-Travail-Confrontations.pdf](https://confrontations.org/wp-content/uploads/2017/07/Impact-Covid-Monde-Travail-Confrontations.pdf), consulté le 19/09/2021 à 22 :01.

Les annexes

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de fin de cycle, pour l'obtention de diplôme « Master » en sociologie, option : des organisations et du travail. Sous le thème de « **temps de travail et temps sociaux pendant la pandémie covid 19, quelle adaptation ?** »

Cas pratique : les cadres de l'entreprise Sonatrach, Bejaia

Nous vous prions de bien répondre à nos questions le plus fidèlement possible. Sachant que ce questionnaire est anonyme, nous vous assurerons que toute information transmise sera confidentielle, et que son usage est destiné à des fins scientifiques.

Nous vous remercions d'avance pour votre aide et votre précieuse collaboration.

Réaliser par :

M^{elle} MAALIOUNE Aïcha.

M^{elle} MADI Melaaz.

L'encadreur :

D^r NEGROUCHE.

Questionnaire :

I. Données personnelles :

1) Genre : Homme Femme

2) Age : {25-30 ans} {31-35 ans}

{36-40 ans} {41-45 ans}

{46 ans et plus}

3) La situation matrimoniale :

Célibataire marié

Divorcé veuf

4) Avez-vous des enfants ?

- Oui. Non

Si oui, combien ?.....

5) Quelle est votre tâche au sein de l'entreprise Sonatrach ?.....

❖ Les mesures de confinement et la gestion de temps de travail :

6) Comment l'entreprise Sonatrach à fait face au confinement ?

.....
.....
.....
.....

7) Quelles étaient les mesures de prévention contre le covid-19 ?

.....
.....
.....

8) Comment furent telles appliquées par rapport au temps de travail ?

.....
.....
.....
.....

9) Comment furent telle appliquées par apport à la gestion de temps du travail ?

.....
.....
.....
.....

10) Arrivez- vous a organisez votre temps de travail pendant le confinement ?

- Oui. Non

Comment ?.....
.....
.....
.....

11) Es-ce-que les mesures de confinement ont-elles changées les horaires de travail dans l'entreprise ?

- Oui. Non

12) Vos horaires de travail pendant le confinement étaient de :

- 8h-12h
- 8h-16h
- Autres.....
.....

13) Avez-vous reçus des visites médicales sur les lieux de votre travail pendant la période du Covid-19 ?

- Oui Non

Dans le cas de oui, Ces visites sont organisées par :

- L'entreprise
- La santé publique :
- Autres.....
.....

14) Que pensez-vous des conditions de travail pendant le confinement ?

- Bonnes.
- Difficiles.
- Mauvaises.

15) Avez-vous rencontré des difficultés au travail pendant le confinement ?

- Oui. Non.

Dans tous les cas, quels types de difficultés ?

- Charge travail importante.

- Problèmes relationnels avec le personnel de l'entreprise.
- La restriction du temps.
- Effet négative sur la vie sociale et familial.
- Autres.....
.....

16) Les cadres de l'entreprise ont-elles souffert des mesures de confinement ?

- Oui. Non.

17) Pendant le confinement est ce que vous arrivez à suivre le rythme de travail ?

- Oui. Non.

18) Comme étant un cadre dans l'entreprise, avez-vous subit à une surcharge au travail pendant le confinement ?

- Oui. Non.

Expliquez-nous brièvement les cas de surcharge ?

.....

❖ Les mesures de confinement et le changement des taches au sein de la famille :

19) A - Pensez-vous que le travail pendant la période de confinement a changé vos habitudes au travail ?

- Oui. Non.

B - Pensez-vous que le travail pendant la période de confinement a changé vos habitudes familiales ?

- Oui. Non.

Expliquez-nous ?

.....

20) Pendant le confinement comment c'est faite votre adaptation par apport aux restrictions de déplacement ?

.....

21) Avez-vous un temps de repos pendant le confinement ?

- Oui.
- Non.

Si la réponse est oui, Comment vous passez ce temps ?

- Avec la famille.
- Faire du sport.
- Regarder la télévision.
- Faire les tâches ménagères.
- Sortir avec les enfants.
- Autres.....
-

22) Le travail pendant le confinement a-t-il causé la réduction du temps a passé avec la famille :

- Oui.
- Non.

Comment.....

.....

.....

.....

23) Etiez-vous capable de répondre aux obligations de votre famille pendant le confinement ?

- Oui.
- Non.

24) Arrivez-vous à vous occuper de vos enfants une fois à la maison comme :

- Jouer avec eux.
- Les aider à faire leurs devoirs.
- Les amener au parc d'attraction.

25) Etiez-vous capable d'équilibrer entre le travail et la famille pendant le confinement ?

- Oui.
- Non.

Comment.....

.....

.....

26) Comment les choses ont évolué pour vous et entre famille ?

.....
.....
.....

27) Quelle leçon tirez-vous de la période du confinement ?

.....
.....
.....
.....

Résumé

Le temps de travail et les temps sociaux pendant la pandémie Covid-19, est une étude réalisée auprès des cadres de l'entreprise SONATRACH. La présente étude a pour objectif de déterminer les conséquences de la crise sanitaire sur la gestion des temps dans l'entreprise Sonatrach pendant le confinement, et déterminer aussi les obstacles et les difficultés que les cadres de l'entreprise Sonatrach peuvent rencontrer au travail pendant la crise sanitaire Covid-19.

A travers notre enquête effectuée auprès des cadres de l'entreprise SONATRACH, on a constaté que ces derniers arrivent à s'adapter entre le temps de travail et le temps social pendant la crise sanitaire Covid-19 malgré la difficulté de s'adapter aux mesures de confinement dicté par l'entreprise **SONATRACH**.

Abstract

The work time and social time during the pandemic of Covid-19, is a study carried out among the executives of the company SONATRACH. The objective of this study is to determine the consequences of the health crisis on the management of time in the company Sonatrach during the containment, and also to determine the obstacles and difficulties that the executives of the company Sonatrach may encounter at work during the health crisis Covid-19.

Through our survey carried out with the executives of the company SONATRACH, we found that they manage to adapt between work time and social time during the health crisis Covid-19 despite the difficulty to adapt to the containment measures dictated by the company SONATRACH.