

Université Abderrahmane Mira – Bejaia

Faculté des sciences sociales et humaines

Département Sociologie



MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie de l'organisation et du travail

Option : Sociologie de l'organisation et du travail

THEME

***L'ANALYSE SOCIOLOGIQUE DE LA TRANSFORMATION DU
MONDE DU TRAVAIL A L'ERE NUMERIQUE***

Cadre pratique : Groupe GEMA & l'entreprise CEVITAL

Réaliser par :

CHAOUCH Katia

Encadré par :

Dr : NOUI Rabah

Année universitaire : 2022/2023

Remerciement :

Avant tout, nous remercions Dieu le tout puissant qui nous a donné le courage et la détermination pour mener à terme ce modeste travail qui a nécessité de grands efforts et beaucoup de volonté.

Ce mémoire n'aurait pu être réalisé sans le concours de certaines personnes qui n'ont pas ménagé leurs soutiens, aides et leurs encouragements.

Nous adressons nos remerciements à Monsieur NOUI Rabah notre encadreur pour avoir accepté de nous conseiller durant toutes les étapes de nos recherches et de la rédaction du document. Il nous a porté des conseils, grâce à lui que ce travail a pu voir le jour par sa force et son soutien durant tout au long de l'année.

Merci énormément pour ses conseils avisés et pour sa disponibilité constante.

Et à toutes les personnes qui ont contribués de près ou de loin à la réalisation De notre mémoire.

Dédicace

J'ai le plaisir de dédier ce modeste travail à :

Mes très chers parents en témoignage de ma grande affection et ma gratitude pour tous les sacrifices qu'ils ont consentie pour notre réussite et leurs soutiens indéfectibles pour l'obtention du diplôme du master.

Que Dieu les gardes et leur procure la santé et le bonheur.

Ma famille sans exception

Tous mes amis (es)

Tout le personnel du département SHS.

Et toutes personnes qui m'ont soutenue dont les noms ne sont pas citées.

Katia

Liste des abréviations

Liste des abréviations :

L'abrégé	signification
TIC	Technologies d'Information et de Communication
NTIC	Nouvelles Technologies d'Information et de Communication
RSN	Réseaux Sociaux Numérique

Liste des tableaux :

Numéro de tableaux	Titre de tableaux	Page
1	Les caractéristiques du travail	15/16
2	La différence entre le monde de travail classique et le nouveau monde de travail	24
3	Tableau récapitulatif du l'activité de l'entreprise CEVITAL pour l'année 2018	50
4	Les produits d'emballage fabriqué par CEVITAL	51
5	Nom de l'entreprise	56
6	La répartition des enquêtés selon le sexe	56
7	La répartition des enquêtes selon l'âge	57
8	La répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction	58
9	La répartition de la population d'étude selon l'ancienneté	58
10	La facilitation de l'intégration au sein de votre travail	59
11	La motivation du travail numérique	60
12	L'influence du numérique sur le travail	60
13	L'utilisation du télétravail	61
14	L'amélioration et l'encouragement de compétence numérique	62
15	La formation par rapport à la nouvelle technologie ou numérique	62
16	L'entreprise fait appel au travail à distance	63
17	Le changement résolu par l'utilisation du numérique lors du travail	64
18	Les services touchés par l'introduction des nouvelles méthodes du travail	65

Liste des figures

19	Evaluation des technologies numérique et l'augmentation de la flexibilité en termes de lieu et d'horaire de travail	66
20	L'évaluation des technologies numérique et amélioration de la communication et la collaboration entre les membres d'équipe	67
21	L'impact des tâches numériques sur la réorganisation dans fonction de l'entreprise	68
22	L'évaluation des technologies et numériques sur l'augmentation de l'égalité et la rapidité de l'entreprise en terme de la réaction au changement du marché et de l'environnement	69
23	L'adaptation des changements organisationnels liés à l'innovation numérique	70
24	L'utilisation des outils numériques lors du travail	71
25	La méthode préférée	71
26	La facilitation de l'intégration du numérique au sein de votre travail selon l'ancienneté professionnels	72
27	La motivation du travail numérique en fonction de l'ancienneté professionnelle	73
28	La répartition de la population selon l'ancienneté professionnelle	74
29	Les changements résolus par l'utilisation du numérique le lieu de travail selon le nom de l'entreprise	75
30	Les services touchés par l'introduction des nouvelles méthodes selon le nom de l'entreprise	76
31	L'évaluation des technologies numérique et l'augmentation de la flexibilité en termes de lieu et d'horaire de travail selon le nom de l'entreprise	77

Listes des figures :

Numéro de figure	Titre de figure	Page
01	Les étapes de la transformation numérique	35
02	L'organigramme de l'entreprise de l'entreprise CEVITAL	52
03	L'organigramme de l'entreprise de l'entreprise GEMA	56

Sommaire

Remerciement

Dédicace

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Listes des figures

Introduction.....I

Partie01: Construction Théorique

Chapitre01 : Analyse conceptuelle et problématisation de l'objet

1.Problématique : 6

2.Les hypothèses :..... 8

3.Les objectifs de la recherche :..... 9

4.Les raisons de choix de thème : 9

5.Les définitions des concepts clés :..... 9

Partie 02 :Cadre théorique

CHAPITRE 02 : Le monde du travail

Section01 : Le travail

1.Définition du travail :..... 14

2.Présentation de travail :..... 14

3.caractéristiques du travail ((Morin & Cherré, 1999) 15

4.L'importance et le rôle du travail..... 16

Section 2 : le nouveau monde du travail :

1.Qu'est-ce que le nouveau monde du travail :.....	19
2. L'évolution du monde du travail :	19
3.Les piliers du nouveau monde du travail :.....	21
4.Caractéristiques de nouveau monde du travail	22

Chapitre 03 : La transformation du monde du travail

1.Qu'est-ce que c'est la transformation du monde du travail :.....	23
2.Tableau 02: La différence entre le monde de travail classique et le nouveau monde de travail.....	24
3.Comment le monde du travail a-t-il transformé :.....	24
4.Les nouvelles formes d'organisation du travail :.....	26
5.L'effet de l'innovation numérique sur l'organisation au travail :	28

Chapitre 04 : La révolution numérique

1.Qu'est- que la transformation numérique ?	30
2.Les indicateurs de la transformation numérique :	31
3.Les étapes de la transformation numérique :	34
4.Les enjeux de la transformation numérique :.....	34
5.L'impact de la révolution numérique :	36

Chapitre Méthodologique

Chapitre méthodologique : Les étapes de la recherche sur le terrain

1.La pré enquête.....	39
2. Méthode de recherche.....	40

4.Les difficultés rencontrés/ les obstacles 43

Partie 03: Cadre pratique

Chapitre 05 : Présentation des terrain d'enquête

Section 01:Présentation de « CEVITAL » :

1.Présentation de l'organisme d'accueil Cevital 45

2.Constitution de Cevital et situation géographique 45

3.Création et évolution de Cevital 45

4.La situation géographique de Cevital..... 46

5.Les principaux produits de CEVITAL 47

6.Figure 02 : L'organigramme de l'entreprise CEVITAL : 51

Section02 : Présentation du GEMA groupe Béjaia

1.Présentation 52

2.Evolution du l'entreprise Gema 52

3.Domaine d'activité..... 53

4.. Les sociétés filiales et participations de gema 54

5.L'organigramme de l'entreprise GEMA : 55

Chapitre 06 : Analyse et interprétation des données

1.Analyse et interprétation des données 56

2.Vérification des données 77

3.Conclusion de l'enquête : 78

Conclusion

Conclusion 80

Bibliographie

Annexe

Introduction

Introduction

Dire que le numérique est au cœur des transformations du travail est aujourd'hui de l'ordre de l'évidence, ou nous retrouvons l'usage du numérique une pratique ordinaire dans les activités personnelles et professionnelles, de plus en plus d'individus travaillent par l'intermédiaire de ces technologies (l'internet, des mails, des outils collaboratifs ou des logiciels de gestion) analyser leur usage semble nécessaire car ces technologies peuvent contribuer à un changement en profondeur du contenu du travail.

L'arrivée du numérique au travail induit des changements qui bouleversent l'entreprise et les travailleurs, ces changements ont des répercussions sur l'organisation, les modes de collaboration et les conditions du travail.

La transformation du travail à l'ère numérique est un phénomène qui est en train de changer la façon dont les gens travaillent.

Avec l'avènement de la technologie, les travailleurs peuvent désormais travailler à distance, depuis n'importe où dans le monde. Cela signifie que les travailleurs ne sont plus obligés de se rendre à un bureau physique pour accomplir leur travail. Ils peuvent travailler depuis chez eux, dans un café, ou même à la plage ! Cette nouvelle façon de travailler offre une flexibilité et une liberté sans précédent, mais elle peut également présenter des défis uniques, tels que la nécessité de maintenir une communication claire et constante avec les collègues à distance.

La numérisation a radicalement transformé le monde du travail. Les entreprises sont devenues plus efficaces grâce à l'automatisation de nombreuses tâches administratives et à l'utilisation de technologies de pointe telles que l'analyse de données et l'intelligence artificielle. Les travailleurs peuvent désormais accéder à une multitude d'outils et de ressources en ligne pour les aider à accomplir leur travail plus rapidement et plus efficacement.

Les équipes sont également devenues plus dispersées, avec des travailleurs collaborant souvent depuis différents endroits dans le monde. Cette transformation a créé de nouveaux défis, tels que la nécessité de maintenir une communication claire et constante à dis-

tance, mais elle a également ouvert de nouvelles opportunités pour les travailleurs et les entreprises.

Nous assistons à la transformation numérique du monde du travail qui a été décrite comme la transition en cours d'un environnement analogique vers un environnement numérique. Cela signifie qu'il y a trois étapes principales dans ce processus qui sont ; numériser les processus physiques, numériser les processus personnels et numériser les processus organisationnels. Seulement, le numérique et sa progression fulgurante viennent rebattre les cartes du jeu.

Le numérique est devenu une partie intégrante du monde du travail et est un facteur majeur de la numérisation du travail, puisqu'il est utilisé dans la plupart des tâches telles que la planification et la gestion de projet. Il a également changé la manière dont nous interagissons avec les autres sur le lieu de travail. Le numérique est donc au cœur d'une nouvelle révolution.

Le monde du travail numérique a remplacé le travail traditionnel, ce qui a entraîné l'apparition de nouvelles formes de travail telles que le télétravail et le travail à domicile. Le monde du travail numérique est un processus qui continuera de modifier la façon de vivre, de communiquer et de travailler.

Certaines personnes sont contre cette tendance, car elles pensent qu'elle conduira à une augmentation de la charge de travail. D'autres sont satisfaites, car elles pensent que cette tendance amènera à l'efficacité et à la productivité au travail. On peut donc considérer le travail numérique comme une médaille à deux faces : d'une part, elle peut entraîner des suppressions d'emplois, et d'autre part, elle peut créer de nouveaux emplois.

Pour répondre à notre question de recherche on a proposé un plan de trois parties :

Partie méthodologique, partie théorique et partie pratique ces dernières parties sont devisées en plusieurs chapitres qui se résument comme suite :

- Partie méthodologique : contient le premier chapitre

Premier chapitre: Nous mettrons l'accent principal sur le thème de notre recherche. Nous expliquerons les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème ainsi que les objectifs

que nous voulons atteindre à travers cette étude. Nous présenterons également la problématique que nous souhaitons étudier et les hypothèses que nous avons formulées pour notre travail de recherche. En somme, notre présentation sera une introduction complète à notre sujet de recherche, qui permettra à notre public de comprendre l'importance de notre étude et les résultats que nous espérons atteindre.

- **Partie théorique** : elle contient trois chapitres

Deuxième chapitre : Comprend le cadre théorique de la recherche portant des généralités sur le travail, introduit quelques éléments de base nécessaires du monde du travail. Ce chapitre contient deux sections comme suit : la première section intitulé « Le travail » qui porte sur des généralités sur le travail, son rôle et caractéristique et la deuxième section intitulé « le monde du travail »

Troisième chapitre : Portant sur la transformation numérique, et la numérisation. Et d'explorer l'impact que ces changements ont sur le monde du travail et ce à quoi nous pouvons nous attendre à l'avenir. Nous allons examiner les transformations du monde du travail, notamment celles liées à la numérisation. Nous allons analyser l'impact de ces changements sur le monde du travail et étudier ce à quoi nous pouvons nous attendre dans le futur.

Quatrième chapitre : Intitulé « la révolution numérique » qui traite des révolutions numériques (indicateurs, composants, enjeux, et l'importance de la révolution numérique.

- **Partie pratique** : contient le cinquième et le sixième chapitre

Cinquième chapitre : consiste à présenter l'organisme d'accueil divisé en deux sections vu la diversité des lieux de stages dont la première section traite sur l'organisme d'accueil de GEMA et la deuxième section sur l'entreprise CEVITAL (historique, présentation, domaine d'activité...)

Sixième chapitre : consiste à présenter l'analyse de données et interprétation des résultats ainsi que la vérification de nos deux hypothèses.

Notre travail s'achève avec une conclusion générale, puis la liste bibliographique, et en fin les annexes

Partie 01 :

Construction Théorique

Chapitre01 : Analyse conceptuelle et problématisation de l'objet

1. Problématique :

En espace de quelques années, le monde du travail a fortement évolué grâce à l'arrivée de la numérisation, qui a modifié profondément le travail, notamment ce que les gens font au travail, leurs manières de travailler, l'endroit où elles travaillent.

La numérisation est un pouvoir qui n'a pas de limites. Si son expansion est arrivée jusqu'aux petits détails de notre vie quotidienne, comment ne peut-elle pas atteindre le monde de travail ? Son impact sur toutes les dimensions de notre vie est indiscutable. Nous en utilisons de plus en plus, tant de notre vie personnelle que professionnelle plus particulièrement sur le lieu de travail. Dans un grand nombre de secteur, ordinateur, tablettes, et Smartphones sont devenus des outils de travail quotidien d'un grand nombre de personnes du cadre au technicien, passant par l'agriculteur ou le professionnel de soin. (Perspective sur les compétences 2019: Prosperer dans un monde numérique, 2019)

La technologie a considérablement développé ces dernières décennies ; l'environnement de travail ancien n'existe plus, il a vite été transformé accompagnant les progrès technologiques.

Le rapport au travail a évolué avec un monde de travail qui s'est transformé à l'arrivée de la révolution numérique, ce bouleversement provoqué par l'essor des techniques numériques telles que l'informatique et le développement du réseau internet et la technologie 4.0 et 5.0 transforme les sociétés, améliore le quotidien et révolutionne la façon de vivre et surtout de travailler.

Cette révolution numérique influence de plus en plus notre vie (objet connecté, réseaux sociaux, robots domestique) le monde du travail a également subi de gros changement suite aux nouvelles technologies.

Le numérique a changé la façon dont les gens communiquent sur le lieu de travail (Les ordinateurs, système d'information, Smartphone et réseau sociaux) l'interaction entre les travailleurs et les processus internes d'une organisation ont été propulsés à un autre niveau, le travail et sa gestion sont devenus non seulement plus rapide et plus fluides mais aussi plus responsable et collaboratif.

Cette simplicité à communiquer a une conséquence logique et profonde, le travail d'équipe est encouragé et le lien entre les employés est renforcé. L'environnement du travail actuel a également chamboulé notre temps au bureau, nos comportements, activités et pratiques avec les nombreux nouveaux outils professionnels disponibles, la gestion de temps a été optimisée et les efforts consacrés aux tâches quotidiennes ont été dans la plupart des cas allégés. En effet l'augmentation du rythme de travail a possibilité d'une communication quasi instantanée à une conséquence claire est la frontière entre vie personnelle et professionnelle se brouille. Il est de plus en plus fréquent pour les gens d'effectuer au moins une partie de leur travail courant depuis leur domicile ou un autre lieu plutôt qu'au bureau. (<https://solutions.lesechos.fr/bureau-coworking/c/comment-le-numerique-change-t-il-lenvironnement-de-travail>)

La technologie a permis aux travailleurs de rester à la maison tout en étant reliés au bureau grâce au téléphone, à l'ordinateur et à l'Internet. Ce type d'entente est connu sous différents noms, notamment (télétravail, travail à distance, travail à domicile). D'une part Concilier une vie professionnelle et vie privée, c'est possible grâce au télétravail car de nouvelles solutions le permettent aisément, toutefois rester productif et performant tout en gardant un parfait équilibre entre le travail et vie de famille, d'autre part la gestion de la frontière entre la vie professionnelle se relève donc plus complexe pour le télétravailleur , en configuration de télétravail , la frontière est en effet poreuse , interférences , interruption , et intrusion rapide entraînent des ruptures de tâches des pertes de concentration .

Souvent les activités se trouvent imbriquées tout au long de la journée, d'une part, le monde professionnels s'invite dans la sphère privée, par exemple : nous lisons nos mails pendant le petit déjeuner ou pendant les vacances.

La pandémie de 2019 et les mesures sanitaires qui l'ont accompagné ont un profond retentissement sur tous les aspects de notre vie sociale, qu'ils agissent de nos relations, nos loisirs, notre façon de consommer mais surtout de notre travail. Pour tenter de résister à la crise, la société a souvent recours dans tous ces domaines à une seule et même solution ; le numérique, nous travaillons à distance, La plupart de ses services existaient déjà avant l'épidémie, mais la situation actuelle nous fait découvrir le potentiel que recèle le numérique dans le domaine du travail. Cette situation est un exemple de l'accélération de l'usage des outils de communication multimédia et de la dématérialisation des échanges et aussi des changements sociaux relatifs au télétravail et au lancement de projet personnels entrepreneuriaux.

Sur ce, notre problématique de recherche portera essentiellement sur l'analyse sociologique de la transformation de monde du travail à l'ère du numérique.

A cet effet, plusieurs interrogations se posent auxquelles nous tiennent d'apporter des éléments de réponse :

➤ **Comment le numérique transforme-t-il le monde du travail ?**

Des questions secondaires dérivent de cette interrogation, à savoir :

- ✓ **Quelles sont les configurations majeures qui ont affecté le monde du travail à l'ère du numérique ?**
- ✓ **Quelle est l'effet de l'innovation numérique sur le changement du modèle organisationnel au travail ?**

2. Les hypothèses :

Toute recherche est structurée autour d'une ou plusieurs hypothèses afin de répondre à notre question de départ ou formule ces hypothèses

Donc pour répondre aux questions de la problématique nous avons opté pour les hypothèses suivantes :

- ✓ **Les transformations numériques du monde du travail sont perçues positivement par les travailleurs.**
- ✓ **Le numérique engendre des nouvelles formes d'organisation du travail.**

3. Les objectifs de la recherche :

Chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs à atteindre qui sont pour la présente étude :

- Dans cette recherche, nous montrons comment le numérique a changé le monde du travail.
- Nous découvrirons comment la numérisation ouvre la voie à des nouvelles formes d'organisation du travail, et comment elle contribue à changer les profils professionnels.
- Nous explorons également les implications de la numérisation sur le monde du travail.
- Découvrir l'importance de la numérisation dans le monde du travail.

4. Les raisons de choix de thème :

- Connaître la réalité de monde du travail et de la numérisation, vue son importance dans la vie quotidienne et professionnel.
- Le sujet de la numérisation est un sujet d'actualité dans le monde du travail imposé en Algérie surtout avec l'arrivée de la pandémie covid-19.
- L'importance de la numérisation dans la sphère du travail.
- L'acquisition des connaissances concernant la numérisation et la transformation numérique au sein de marche de travail et son rôle dans la transformation du monde du travail.
- Améliorer le champ de savoir.

5. Les définitions des concepts clés :

5.1. La transformation numérique :

La transformation numérique est un terme complexe puisqu'il diffère d'une entreprise à l'autre.

C'est pourquoi il est difficile de proposer une définition universelle et générale du terme transformation numérique.

CHARENTREILL la définit comme étant la mise en cohérence de la stratégie à long terme avec les opérations mises en place à court terme au sein de l'entreprise pour intégrer les nouveaux modèles économiques, les outils et usages numériques, afin de mieux interagir avec ses clients et ses employés sur l'ensemble des points de contact de leurs cycles de vie. (CHARENTREILL, 2016)

La transformation numérique peut se présenter comme suite d'après HINCHCLIFFE (la transformation numérique est le passage fluide d'une méthode de travail à une toute nouvelle méthode, remplacent des entités de l'entreprise et des modes de fonctionnement pour obtenir beaucoup plus de valeurs qu'il n'était possible de le faire avec une entreprise traditionnelle à faible échelle et à levier financier réduit). (HINCHCLIFFE, 2022)

Pour simplifier ce concept les chercheurs du cabinet Capgemini avec le MIT : la transformation numérique est l'utilisation de la technologie pour améliorer radicalement la performance ou la portée des entreprises.

5.2. Les technologies de l'information et de la communication :

Selon SPERANDIO (2000) les TIC sont définies comme étant (l'expression NTIC désigne des technologies récentes issues du mariage de l'informatique, du téléphone et de l'audiovisuel. Elles concernent le recueil, l'élaboration, le traitement, la conservation et le transport de texte, de sons, en plus des traditionnelles données numériques, elle se caractérise par une grande capacité de diffusion et de transport en réseau, une forte interactivité avec les utilisateurs) (SPERANDIO, 2000) Selon CHETLAT (les TIC sont un ensemble de technologies utilisées pour traiter, modifier et échanger de l'information, plus spécifiquement des données numérisées. La naissance de ces TIC est due notamment à la convergence de trois activités) (JOEL, 2005)

5.3. La numérisation :

La numérisation s'entend, au sens strict, de l'opération de transformation d'une information de toute nature sous forme d'un code binaire destiné à être traité par un système ou un équipement numérique. Au sens large retenu dans cette étude, elle désigne les services et objets issus de ce processus technique. (Latreille, 2017)

5.4. Le web 4.0 :

Ces dernières années, l'Internet a vécu plusieurs évolutions au fur et à mesure de l'ajout des nouveaux besoins. Ainsi, après le web 2.0, ensuite le web 3.0 qui ont modifié profondément le monde du web, nous entrons dans une nouvelle ère dans la toile marquée par la naissance du web 4.0.

Le web 4.0 est aussi nommé le « web symbiotique » ou le « web intelligent », ou le « web operating système ».

Le web 4.0 se définir comme étant « la possibilité de travailler avec des outils uniquement en ligne ».

Le web 4.0 prolonge la tendance actuelle du web 2.0 (les internautes publient du contenu et échangent beaucoup entre eux). Y ajoute l'Internet des objets précédemment évoqué par parvenir au « *cloudcomputing* ». Ce Cloud computing constitue une gigantesque mise en commun de ressources (données et systèmes d'informations) et une habitude de partage fort entre particuliers et entreprises. ((Books.google.dz.))

5.5. Le Web 5.0 :

Un nouveau concept dans le monde des crypto-monnaies est celui de Web5 ou Web 5.0, un terme qui cherche à unir le meilleur de deux mondes : la décentralisation du Web 3.0, ainsi que la vitesse, le faible coût de fonctionnement et la polyvalence de développement du web 2.0 ((<https://academy.bit2me.com/fr/que-es-la-web-5-0/>))

5.6. Les réseaux sociaux numériques :

Les RSN se trouvent au cœur du web 2.0 et peuvent être définis suivant deux entrées : D'Anah Boyd et Nicole Ellison définissent le réseau social numérique avec une logique technique comme « un service web permettant aux individus de construire un profil public ou non créé par une combinaison de contenu et, d'autre part, d'articuler ce profil avec d'autres » (Boyd & Ellison, 2007). Alexandre Coutant et Thomas Stenger (2009) proposent une approche complémentaire orientée « usages » privilégiant la circulation de l'information. [Les réseaux sociaux numériques] « Constituent des services web qui :

- Permettent aux individus de construire un profil public ou semi-public au sein d'un système,
- Permettent de gérer une liste des utilisateurs avec lesquels ils partagent un lien,
- Permettent de voir et naviguer sur leur liste de liens et sur ceux établis par les autres au sein du système,
- Fondent leur attractivité essentiellement sur les trois premiers points et non sur une activité particulière. » (Coutant & Stenger, 2009.) ((<https://www.reseau-canope.fr/agence-des-usages/les-reseaux-sociaux-numeriques-rsn-pour-sinformer-une-proche-citoyenne.html>)

Partie 02 :

Cadre théorique

CHAPITRE 02 : Le monde du travail

Section01 : Le travail

Le travail est une activité fondamentale pour la société et pour l'individu. Il permet de produire des biens et des services qui répondent aux besoins de la société, tout en permettant aux individus de gagner leur vie et de réaliser leur potentiel en développant leurs compétences et en contribuant à la société.

Le travail peut être réalisé dans différents secteurs, tels que l'agriculture, l'industrie, les services ou le commerce, et il peut être manuel ou intellectuel. La nature du travail a évolué au fil du temps, mais il reste un élément essentiel de la vie humaine.

1. Définition du travail :

Le travail est une activité consistant à produire un bien ou un service, il nécessite un effort orienté vers un but et s'exerce dans le cadre de contraintes.

Le travail est une valeur transmise de générations en générations, qu'elle soit liée aux besoins afin de se nourrir, se loger ou bien plus.

Pour les auteurs de la sociologie, le travail est un geste de conquête en travaillant l'homme exprime toute sa capacité à se rendre maître possesseur de la nature, le travail n'est pas cependant qu'un instrument qui aide les hommes à se détacher des rives de la nécessité et de la servitude afin de s'approprier, c'est un fait social qui structure la personnalité des travailleurs et l'ensemble de la vie collective. (LOUCHE, « Introduction à la psychologie du travail et des organisations concepts de base et application »)

2. Présentation de travail :

La présentation du travail et son sens est considérablement variée selon les sociétés. La Grèce antique ne dispose pas de mot pour le désigner, elle le méprise parce qu'il relève de

la nécessité et le confie aux esclaves. Elle valorise les activités relevant d'une sphère de liberté (philosophique, politique, science mise en œuvre de la raison).

Cette même logique de dévalorisation du travail prévaudra également dans l'Empire romaine. Ce n'est qu'au moyen âge que l'on assistera à une revalorisation progressive des activités commerciales, agricoles et artisanales.

L'église jouera un rôle important à ce nouveau associant le travail à de nouvelles valeurs morales (il permet la charité ; il demande des efforts qui ont une valeur rédemptrice).

Le protestantisme avec Luther affirmera avec force la nécessité morale du travail qui deviendra un devoir. Travailler finira même par constituer une obligation inscrite dans le droit tandis-que la mendicité et l'oisiveté. ; Sources de troubles, seront réprimées.

Adam Smith avec son ouvrage sur la richesse des nations, placera le développement des richesses au centre des projets de la société et le travail humain comme son moteur essentiel. Le travail facteur de création de valeur.

La présentation du travail sera profondément transformée aux 19 siècles qui fera du travail « l'essence de l'homme » cette idée était présente chez Marx pour qui l'homme s'affirme en façonnant la nature par le travail devient également constitutif du lien sociale et source d'épanouissement personnel. (LOUCHE, « Introduction à la psychologie du travail et des organisations concepts de base et application »)

3. caractéristiques du travail (Morin & Cherré, 1999)

caractéristique du travail	Enoncés : je fais un travail...
Utilité du travail	<i>qui sert à quelque chose</i> <i>qui mène à des résultats que je valorise</i>
Contribution sociale	<i>i est utile à la société</i> <i>i est utile aux autres</i>
Rationalité du travail	<i>i est fait de manière efficace dont les objectifs sont clairs</i> <i>i me permet d'atteindre les objectifs que je me suis fixés</i>
Charge de travail	<i>i respecte ma vie privée dont la charge est ajustée à mes</i>

	<i>capacités</i>
Coopération	<i>i me permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres i se fait dans un esprit d'équipe</i>
Salaire	<i>i me donne un salaire qui permet de subvenir à mes besoins</i>
Exercice des compétences	<i>correspond a mes intérêts et a mes compétences e j'ai du plaisir à faire</i>
Occasions d'apprentissage	<i>i me permet d'apprendre ou de me perfectionner i me permet de m'épanouir</i>
Autonomie	<i>qui permet d'exercer mon jugement pour résoudre des problèmes i me permet de prendre des initiatives pour améliorer mes résultats e je suis libre d'organiser de la manière qui me semble la plus efficace</i>
Responsabilité	<i>'il permet d'avoir de l'influence dans mon milieu dont je suis responsable</i>
Rectitude des pratiques	<i>'il se fait dans un milieu qui respecte les personnes i respecte les valeurs humaines</i>
Esprit de service	<i>'il me donne l'occasion de rendre service aux autres ou je peux compter sur l'aide de mes collègues lorsque j'ai des difficultés</i>
Santé et sécurité	<i>i me permet d'envisager l'avenir avec confiance i se fait dans un environnement sain et sécuritaire</i>
Reconnaissance	<i>l'on reconnaît mes compétences l'on reconnaît mes résultats je peux compter sur le soutien de mon supérieur</i>

4. L'importance et le rôle du travail

Le travail occupe une place importante dans nos sociétés, même par son absence. C'est une des bases de l'économie à la consommation. C'est aussi la voie principale de l'insertion sociale.

C'est un moyen de ne pas se sentir exclu dans la société active, une discussion commence souvent par « que faites-vous dans la vie ? »

Le travail permet d'avoir une reconnaissance qu'elle soit personnelle ou professionnelle ce qui est déjà une récompense pour chacun ; et même mieux cela nous valorise, et peut nous ouvrir la voie à des évolutions de carrières et des promotions financières.

Le travail joue un rôle fondamental dans les sociétés puisqu'il éloigne l'ennui, le vice et le besoin, il humanise par le lien social qui crée et maintient nos capacités intellectuelles en éveil. Il redresse le pervers, moralise le dévoyé, rend l'homme vertueux.

Ce qui choisit délibérément de ne pas travailler subissent l'opprobre de leurs contemporains. (Quel est le rôle du travail dans la société, 2022)

Résumé du chapitre : Ce chapitre nous a permis de définir le travail, de présenter ses différentes caractéristiques et de mettre en lumière son importance et son rôle.

Section 2 : le nouveau monde du travail

Préambule

Le monde du travail évolue rapidement, et le nouveau monde du travail est caractérisé par de nouvelles façons de travailler, permises par les technologies numériques et la connectivité mondiale. Les avancées technologiques ont rendu possible un travail plus mobile et flexible que jamais, permettant aux travailleurs de travailler à distance, pendant leur temps libre, de n'importe où et à tout moment. Les travailleurs peuvent désormais travailler à partir de leur domicile, d'un café, ou même en voyageant. Cette flexibilité accrue offre aux travailleurs la liberté de travailler selon leur propre horaire et de concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Toutefois, cette nouvelle façon de travailler peut également poser des défis en termes de gestion du temps et de la communication, et il est important que les travailleurs soient en mesure de trouver un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle pour réussir dans le nouveau monde du travail.

Les nouveaux mondes du travail se diversifient de plus en plus, et nous assistons à un passage des emplois de bureau traditionnels aux personnes travaillant à distance. Cette transition aura un impact significatif sur notre façon de vivre et de travailler, car elle permettra plus de flexibilité et d'indépendance pour les travailleurs. Nous voyons déjà une augmentation du nombre de travailleurs indépendants, de travailleurs à distance, de travailleurs de l'économie à la demande et d'entrepreneurs indépendants. En effet, le nombre de personnes qui s'identifient comme entrepreneurs est également en hausse.

Cette tendance est encouragée par les avancées technologiques qui permettent aux travailleurs de travailler de n'importe où et à tout moment, ainsi que par la demande croissante pour des services et des produits personnalisés. Toutefois, cette nouvelle façon de travailler peut également poser des défis en termes de sécurité de l'emploi et d'accès aux avantages sociaux, et il est important que les travailleurs soient en mesure de trouver un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle pour réussir dans le nouveau monde du travail.

1. Qu'est-ce que le nouveau monde du travail :

Le nouveau monde du travail est un terme qui décrit l'évolution du travail. Cette tendance émergente est principalement due à l'essor de la technologie et à la manière dont elle a modifié notre façon de vivre et de travailler.

Cette tendance se caractérise par l'essor de l'automatisation, de l'intelligence artificielle et de la numérisation, qui visent à créer un monde où les humains peuvent être plus productifs tout en ayant plus de temps libre.

2. L'évolution du monde du travail :

Au cours du 20^{ème} siècle, le monde du travail a subi de nombreux changements notamment en ce qui concerne la productivité, les droits des travailleurs, la mondialisation, la numérisation, l'émergence de nouvelles industries.

2.1. Augmentation de la productivité :

Étant donné que les augmentations de la productivité au travail sont associées à une croissance économique plus élevée, un niveau de vie plus élevé et des revenus plus élevés et c'est grâce à l'augmentation du nombre de machines et de la quantité de matériels offerts aux travailleurs, des modifications à la structure organisationnelle ainsi que des améliorations sur le plan technologique dans l'ensemble d'industrie (John.R, 2014)

2.2. La mondialisation :

La mondialisation a entraîné une nette augmentation des échanges commerciaux et économiques mais également une multiplication des échanges financiers. Cette accélération des échanges économiques a permis un développement industriel global rapide. La mondialisation a permis aux entreprises de se spécialiser et d'accroître l'intensité de la recherche, développement de l'innovation et des investissements dans leur production.

Elle aide aussi les nouvelles entreprises à rivaliser avec celles en places.

Grâce aux exportations et aux importations le nombre de salariés à augmenter dans le secteur participant aux échanges internationaux (es-bienfaits-economiques-de-la-mondialisation-pour-les-entreprises-et-les-consommateurs)

2.3. La numérisation :

La numérisation a eu un impact considérable sur le monde du travail ; réduire les tâches répétitives et créer de nouvelles taches plus intéressantes, la disparition progressive de nombreux postes peu qualifiés et l'émergence de nouveaux postes nécessitant des compétences spécifiques, augmenté la pression du temps au travail (comment-la-numérisation-influence-t-elle-la-routine-de-travail))

2.4. Emergence de nouvelles industries :

La naissance des nouvelles technologies dans le monde des affaires est purement et facilement le plus grand événement de cette décennie, c'est pourquoi nous parlons de la quatrième révolution industrielle. Nous vivons actuellement une période de transition industriel sans président ; l'apparition d'un type d'entrepreneuriat innovante comme les startups.

2.5. Evolution des droits des travailleurs :

Les travailleurs ont gagné au fil des ans des nouveaux droits, les gouvernements et les entreprises ont continué à adopter des mesures visant à protéger et à promouvoir leurs droits :

- ◆ Des salaires plus élevés.
- ◆ Assurance maladie.
- ◆ Permettre aux travailleurs d'avoir plus facilement accès au temps libre (congés).
- ◆ Offrir du temps libre aux parents ayant besoin de s'occuper de leurs familles ...etc. (HEC Paris excutuive éducation , 2020)

3. Les piliers du nouveau monde du travail :

La philosophie du nouveau monde du travail repose sur trois grands piliers

3.1. La flexibilité

Permettre au travailleur d'organiser son temps de travail et ainsi assurer un meilleur équilibre vie privée vie professionnelle.

La flexibilité se décline sous différentes formes telle que :

- Horaires variables
- Télétravail
- Open space / flexdesk

3.2. Le management :

Accorder plus de flexibilité au travailleur implique un management différent .il tient compte du résultat et non plus de critères tels que le temps ou le lieu de travail. Différentes approches sont possibles :

- **Management par objectif** : chaque travailleur rapporte à son N+1 pour l'ensemble de ces tâches
- **Management par projet** : chaque travailleur rapporte aux responsables de projet sur laquelle il travaille
- **Implication des travailleurs** : *workshop*, ...

Favoriser l'autonomie des travailleurs

3.3. L'organisation

Favorise la flexibilité et l'implication des travailleurs, c'est revoir l'ensemble de l'organisation. Que ce soit au niveau des processus ou de l'infrastructure informatique, le nouveau monde du travail demande quelques adaptations. Avec le progrès et la digitalisation des processus, ces changements s'avèrent assez simples et rapide à implémenter :

- Place à la collaboration et aux outils la favorisant
- Équipe virtuelle et autonome

Réseau : partage de connaissances dans et eu delà de l'entreprise (Protime, ,2018,)

4. Caractéristiques de nouveau monde du travail

- Les employés ont la liberté de choisir leurs propres modes de travail qui leurs convient.
- Les employés ont accès à une plus grande variété de poste et de projet.
- Le travailleur peut choisir l'endroit et l'heure de travail qui lui convient le mieux.
- L'utilisation des outils numériques de la nouvelle technologie.
- L'employeur peut travailler en collaboration en ligne et à distance.
- Favorise le bien-être des employés.
- Améliore les conditions du travail pour les employés.
- Diminuer le stress et gérer l'anxiété des employés.
- Favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés.
- Permettre aux employés de devenir plus autonome et réactif dans leur travail.

Résumé de chapitre

Ce chapitre nous a permis de comprendre le nouveau monde du travail et son évolution. Nous avons vu les piliers du nouveau monde du travail, ainsi que ses caractéristiques et ses objectifs.

Chapitre 03 : La transformation du monde du travail

Préambule

La transformation du monde du travail est un sujet d'actualité qui suscite beaucoup d'attention et d'intérêt.

Les avancées technologiques, la mondialisation et l'évolution des modes de vie ont entraîné des changements significatifs dans la façon dont les gens travaillent. Cette transformation a des implications importantes pour les travailleurs, les entreprises et la société dans son ensemble. Dans cette optique, il est important de comprendre les tendances actuelles et les impacts potentiels de cette transformation pour pouvoir s'adapter et prospérer dans ce nouveau monde du travail.

1. Qu'est-ce que c'est la transformation du monde du travail :

Il s'agit d'un bouleversement dans les mondes des travaux et les pratiques de travail, à la fois dans les méthodes de managements, de recrutement mais aussi dans la manière qu'ont les entreprises de développer et de penser la performance. Tandis que le numérique à changer les tâches que nous affectons, les préférences des employés pour effectuer ces tâches ont également changé (<https://solutions.lesechos.fr/equipe-management/c/transformer-les-environnements-et-les-pratiques-de-travail-23542/>)

La transformation du monde du travail est une expression qui désigne la manière dont le travail se modifie et bouleverse, cette transformation liée à l'essor de la numérisation qui évolue notre façon de travailler.

La transformation du monde du travail, est une émergent qui été adopté à l'ère numérique. Elle se caractérise par l'automatisation et l'intelligence artificielle de la numérisation.

L'évolution rapide du travail nous conduit vers un nouveau monde du travail (nouvelles formes du travail, nouveaux modes d'organisation du travail, l'apparition des start-up).

La transformation numérique est donc le processus qui consiste à utiliser les technologies numériques pour transformer les processus, les activités et les modèles d'affaire d'une organisation. Elle implique l'intégration de technologies telles que le cloud computing, l'intelligence artificielle, l'analyse de données, la réalité virtuelle et augmentée, et l'Internet des objets dans les processus de l'entreprise. La transformation numérique peut aider les entreprises à améliorer leur efficacité, leur agilité et leur capacité à innover, ce qui peut les aider à rester compétitives dans un environnement commercial en constante évolution.

2. **Tableau 02: La différence entre le monde de travail classique et le nouveau monde de travail**

Monde de travail classique	Nouveau monde de travail
Travailler au bureau a des moments imposé	Travailler a des moments et des lieux choisis
La présence et les heures prestées sont importantes	Le résultat du travail fourni est important
Encadrement par le contrôle	Encadrement par la confiance
Installation informatique adaptée au travail sédentaire	Installation informatique adéquate pour le travail nomade

Source : (<https://solutions.lesechos.fr/equipe-management/c/transformer-les-environnements-et-les-pratiques-de-travail-23542/>)

3. **Comment le monde du travail a-t-il transformé :**

L'avènement de la société numérique a modifié profondément le monde du travail, notamment ce que les personnes font au travail, leur manière de travailler, l'endroit où elles travaillent, les compétences dont elles ont besoin pour rester sur le marché de l'emploi dans un monde en mutations. La transformation numérique fait appel à de nombreuses technologies, il modifié donc le marché du travail de multiples façons.

3.1. La communication facilite le quotidien :

Le premier grand changement, et peut être le plus évident, concerne la communication.

Le numérique a changé la façon dont les gens communiquent sur le lieu de travail. Des ordinateurs et systèmes d'information aux Smartphones et réseaux sociaux, l'interaction entre les salariés et les processus internes d'une entreprise ont été élevés à un grand niveau. Le travail et sa gestion sont devenus non seulement plus rapides et plus fluides, mais aussi plus responsables et collaboratifs.

3.2. L'accroissement de la collaboration :

Cette simplicité a communiqué à une conséquence logique et profonde au quotidien ; il est plus simple de travailler ensemble, comme les salariés peuvent désormais se parler facilement indépendamment de l'endroit où ils se trouvent, le travail en groupe est encouragé et le lien entre les employés est renforcé. Qui plus est l'amélioration des niveaux de collaboration aide également le cadre et les managers à rester en contact avec leurs employés et à avoir une approche managériale différente. Le travail d'équipe des lors plus engagé et cohérent.

3.3. L'efficacité et la productivité au travail :

L'environnement de travail actuel a également été chamboulé. Le numérique a modifié la façon dont nous passons notre temps au bureau, nos comportements, activités et pratiques avec les nombreux nouveaux outils professionnels disponibles. La gestion du temps a été optimisée et les efforts consacrés aux tâches quotidiennes ont été, dans la plupart des cas, allégés. De nouvelles méthodes de travail apparaissent également, telle que la méthode agile pour augmenter la productivité. L'efficacité des salariés évolue nettement, ce qui leur permet de passer davantage de temps sur des activités plus importantes, de respecter les délais et de satisfaire au mieux leurs éventuels clients. Cette augmentation du rythme de travail fait aussi que les résultats sont attendus beaucoup plus rapidement qu'auparavant.

3.4. Le brouillage de la frontière entre vie personnelle et professionnelle :

L'augmentation du rythme de travail du a la possibilité d'une communication quasi instantanée a une conséquence claire ; la frontière entre vie personnelle et professionnelle se brouille. Souvent les activités se trouvent imbriqués tout au long de la journée.

D'une part le monde professionnel s'invite dans la sphère privé, d'autre part, la sphère personnelle s'est introduite dans l'entreprise c'est le cas lorsque nous passons des appels personnels depuis le bureau, ou consultons nos réseaux sociaux personnels. Le numérique a cette curieuse capacité de nous permettre d'être à la fois ici, ailleurs, nulle part et par tout.

3.5. Des lieux de travail hybrides et polyvalents : Des lieux de travail hybrides et polyvalent :

Ces changements touchent aussi et surtout les espaces. Des lieux hybrides (qui mélanges des caractéristiques des lieux de travail et des lieux de vie) aux lieux polyvalents (qui servent a plusieurs métiers ,activités) ,il est naturel que lieu de travail se transforme pour accueillir ces nouveaux comportements .dans ces nouveaux espaces pour le travail, la productivité s'associe au confort ,la réalisation de soi s'associe à l'échange avec l'autre (.(<https://solutions.lesechos.fr/bureau-coworking/c/comment-le-numerique-change-t-il-lenvironnement-de-travail>))

4. Les nouvelles formes d'organisation du travail :

4.1. L'entreprenariat :

Cette forme de travail spécifique est adaptée aux collaborateurs porteurs d'un projet innovant. Ils peuvent le soumettre dans l'entreprise ou ils sont employés ou bien une tout autre société. Cette solution intermédiaire bouscule les codes traditionnels et permet de motiver des talents prometteurs, parfois bloqué par les limites du salariat.

4.2. Télétravail :

Autrefois confidentiel et réservé à certains métiers, seulement le télétravail tend à se généraliser. La crise sanitaire a accéléré le processus, parmi les avantages de cette nouvelle forme du travail ; une baisse des coûts en raison d'une présence moindre des salariés dans les lieux de travail. Les frais liés aux déplacements des employés sont également moindres pour l'entreprise. Les employés peuvent également bénéficier du télétravail, ils bénéficient d'une plus grande flexibilité dans les horaires de travail ainsi que d'un meilleur confort de travail.

4.3. Le travail en temps partagé :

Un travailleur peut dans le cadre d'un contrat unique, proposer ses services à plusieurs entreprises en temps partiel. Cette solution est possible dans la mesure où un groupement d'employeurs porte le contrat.

L'avantage de ce procédé qui ressemble sur certains aspects, à un contrat intérimaire, est la stabilité et la sécurité financière qu'il procure.

4.4. Le travail en freelance et le nomadisme :

Le travail en freelance se définit par le fait de fournir un travail de manière autonome pour le compte d'entreprise.

Généralement anciens salariés, ces professionnels proposant leur savoir-faire directement à leurs clients.

Un contrat de prestation de service établit le cadre de la collaboration. Il n'existe aucun lien de subordination entre alternative au travail salarié attire aussi de plus en plus de jeunes diplômés. Certains osent se lancer dans l'aventure du freelancing dès la sortie de l'école, cette tendance confirme l'aspiration des nouvelles générations à privilégier le sens de leurs missions à la sécurité.

4.5. Le travail en portage salarial :

On observe des similitudes avec l'organisation du travail en freelance. Cependant dans le cadre du portage salarial, il occupe lui-même de commercialiser ses prestations, mais celle-ci prend en charge la facturation et les obligations administratives.

En échange la structure de portage se rémunère avec les commissions prélevées sur les honoraires versés par le client.

Concrètement, un contrat de travail est établi entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial. Parallèlement, un accord commercial est fixé entre l'entreprise de portage salarial et la société cliente. Le travailleur a libéré des contraintes administratives et trouve des missions plus facilement, il bénéficie par ailleurs d'une plus grande sécurité ; congé, couverture sociale plus intéressante, droits au chômage, accès au crédit facilité ...etc. (nouvelles-formes-travail-evolution-entreprise)

5. L'effet de l'innovation numérique sur l'organisation au travail :

Si les entreprises utilisent les outils du numérique depuis longtemps, la transformation est plus large et elle va encore plus loin. Elle touche les usages, les comportements et la culture, et elle permet à l'organisation d'intégrer le numérique dans l'ensemble de ses activités, y compris sa stratégie globale (ETIEVANT, 2017)

Le numérique introduit des transformations radicales en interférant avec les modèles d'affaires de l'organisation et même avec les rapports au travail. Cette transformation numérique touche quatre aspects de la stratégie de l'organisation au travail de l'entreprise par boufour, 2016 :

Sa portée, qui devrait être élargie pour inclure un écosystème qui dépasse les frontières traditionnelles de l'organisation (chaîne d'approvisionnement, secteurs).

Son échelle, pour prendre en compte les effets de réseau créé par cette organisation, spécifiquement dans un contexte d'abondance des données.

Sa vitesse, qu'il faut augmenter pour la prise de décision et lancement de produits/ service.

Ses sources de créations et de capture de valeur (donnés réseaux, architectures numérique).

La transformation numérique a un impact profond sur l'organisation au travail de l'entreprise car celle-ci rend, possible la création de nouveaux modes de travail.

En promouvant l'autonomie de tous les collaborateurs, en encourageant l'immédiateté, le numérique entraîne une remise en cause des modèles hiérarchiques et favorise la mise en œuvre d'un fonctionnement horizontal de gestion en mode projet. Au moyen des intranets collaboratifs, des espaces partagés, les tâches sont plus décloisonnées et plus ouvertes.

Via les messageries instantanées, tous les participants à un projet peuvent être au courant et sollicités à chaque étape de la mission, et son ainsi beaucoup mieux responsabilisés, sans besoin d'un aval hiérarchique, le numérique facilite la mise en relations directe entre les experts et les responsables avec leurs équipes.

Les nouveaux outils sont un levier formidable d'innovation.

Résumé

Cette section nous a permis de définir le nouveau monde du travail ainsi, la déférence entre le monde du travail numérique et le monde du travail classique. Nous avons permis également d'exposé les transformations du monde du travail numérique et ses nouvelles formes comme nous à donner l'occasion de comprendre d'effet de l'innovation numérique sur l'organisation du travail.

Chapitre 04 : La révolution numérique

Préambule

Ces derniers temps, nous parlons beaucoup sur l'innovation numérique et pour cela il est important de parler sur la transformation numérique qui est inévitable, et qui représente un levier de croissance pour les entreprises.

La transformation numérique est un processus qui permet aux entreprises de s'adapter aux nouvelles technologies numériques. Elle consiste à numériser les processus existants, à transformer les modèles commerciaux et à intégrer de nouvelles technologies pour améliorer l'efficacité, l'agilité et la capacité d'innovation de l'entreprise. La transformation numérique est essentielle pour rester compétitif dans un environnement commercial en constante évolution, car elle permet aux entreprises de mieux répondre aux besoins des clients et de s'adapter aux nouvelles tendances du marché.

1. Qu'est- que la transformation numérique ?

La transformation numérique est un terme complexe puisqu'il diffère selon chaque entreprise. C'est pour cela qu'il est difficile de proposer une définition universelle du terme transformation numérique.

Selon *GARTNER*, entreprise de conseil et de recherche dans le domaine des techniques avancées, la transformation numérique est définie comme étant « l'utilisation de technologies numériques pour changer un modèle d'entreprise et amener des revenus nouveaux et de nouvelles opportunités porteuse de valeur. C'est le processus de passage à une entreprise numérique ».

De son côté, *CHARENTREUIL* l'a définie comme étant la mise en cohérence de la stratégie à long terme avec les opérations mises en place à court terme au sein de l'entreprise pour intégrer les nouveaux modèles économiques, les outils et usages numérique, afin de mieux interagir avec ses clients et ses employés sur l'ensemble des points de contact de leur cycle de vie (CHARENTREUIL, 2016)

La transformation numérique peut se présenter comme suit, d'après les chercheurs du cabinet de conseil Capgemini en collaboration avec le Mit ; la transformation numérique est l'utilisation de la technologie pour améliorer radicalement la performance ou la portée des entreprises.

La transformation numérique est donc le processus qui consiste à utiliser les technologies numériques pour transformer les processus, les activités et les modèles d'affaires d'une organisation. Elle implique l'intégration de technologies telles que le cloud computing, l'intelligence artificielle, l'analyse de données, la réalité virtuelle et augmentée, et l'Internet des objets dans les processus de l'entreprise. La transformation numérique peut aider les entreprises à améliorer leur efficacité, leur agilité et leur capacité à innover, ce qui peut les aider à rester compétitives dans un environnement commercial en constante évolution. (HINCHCLIFFE, 2022)

2. Les indicateurs de la transformation numérique :

Une étude menée par les experts de group BCG (the Boston consulting group) pour l'examen des forces motrices liées à la transformation numérique affectant les entreprises et leur environnement économique à défini cinq critères majeurs de la numérisation d'un secteur, qui sont les suivantes :

2.1. Les avancées technologiques :

Les avancées technologiques ont entraîné divers degrés d'adoption des outils numériques entre les nouveaux entrants et les acteurs historiques. L'innovation à donner lieu à de nouveaux modes de production et de nouvelles méthodes de gestion.

2.2. La révolution des données :

La révolution des données représente la deuxième raison de rupture, avec la croissance des volumes échangés sans préalable, mais le niveau de captation par les entreprises n'est pas toujours homogène. De nouveaux modèles entreprises apparaissent ainsi, ils se nourrissent de données pour doper leur compétitivité. Grâce à l'internet et à la technologie, la circulation des données à dépasser la contrainte du temps et de l'espace. L'information est devenue présente partout.

2.3. Les nouveaux modèles de l'entreprise :

Le modèle d'entreprise désigne « le modèle économique d'une activité ou entreprise, en général qui décrit de manière précise le positionnement de l'entreprise, les objectifs de l'activité, les moyens et les ressources mis en œuvre pour les atteindre ainsi que les règles, les principes de fonctionnement et les valeurs de l'entreprise concernée ». (Business model (BM), (s.d.)

2.4. Le changement des comportements de consommation :

Il constitue le facteur le plus important, car le client est au cœur de la stratégie de l'organisation.

Aujourd'hui, le client est le premier et le plus impacté par la Révolution numérique, alors l'organisation doit accompagner ce changement et choisir les moyens les plus adéquats et les plus recommandés par sa clientèle exigeante.

2.5. Le volet juridique et réglementaire :

Ce volet affecte également les modèles économiques en présence selon les secteurs : les barrières à l'entrée, les coûts des licences, la réglementation des modes de production et de distribution des produits ainsi que leur livraison etc. (SLIOUI, OCTOBRE2020)

2.6. Les composants de la transformation numériques :

La transformation numérique d'une entreprise se manifeste selon *Wiersch* et *autissier*, comme une combinaison triple : portabilité, dématérialisation et automatisation ; chaque famille d'effets interagit avec les autres et se consolide dans cette interaction d'une manière réciproque entre concepts (DAVID, Octobre 2016)

2.7. Portabilité

Le numérique est un ensemble d'applications informatiques mobiles, dites « portables » ces applications mobiles sont développées avec un langage permettant la portabilité de ces dernières sur différents supports comme les ordinateurs de bureau ou portables ainsi que les tablettes et les téléphones intelligents. Les applications « client-serveur » qui

nécessitent un ordinateur fixe dans leur utilisation sont remplacées par des applications accessibles par un navigateur web et ou sur un serveur avec connexion web.

Les applications (commerciales, de gestion des entrées ou de partage de document) sont également accessible sur des supports portables qui permettent une liberté d'action ce qui était impossible avec l'utilisation des ordinateurs fixes.

2.8. Dématérialisation

Avec un objectif transactionnel et informationnel, les applications numériques dématérialisant tout ou partie d'un processus sans intervention humaine et sans qu'il y ait aucun document imprimable, comme les nouveaux canaux de communication qui remplacent et transforment les réseaux physiques d'agences, de guichets et de magasins et les systèmes d'informations pour la gestion des grandes bases de données qui remplacent la paperasse au sein des entreprises modernes. La numérisation permet également de mémoriser les informations saisies et traitées dans des bases de données selon la nature des opérations .il est possible également de dématérialiser des processus qui concernent me client (en tant que demandeur), dont ce dernier saisit lui-même ses informations concernant ses choix et des demandes par un simple clic un partir des sites web ou des applications que l'organisation lui offre.

2.9. Automatisation :

On peut définir l'automatisation comme étant « l'utilisation d'équipements permettant de réduire la quantité de travail humaine par unité de produit » .les applications informatiques permettent de produire la transcription (par exemple la réservation d'un véhicule avec la mémorisation des données et des traitements réalisés .cette mémorisation peut activer d'autre actions dépendantes de manière automatique .par exemple **Uber** est une application qui met en relation directe le client et le service en leur permettant la présentation automatique des reçus de paiement et l'alimentation et l'entretien de l'historique des transcriptions. Les actions se suivent à partir de règles de gestion qui proviennent de l'ob-

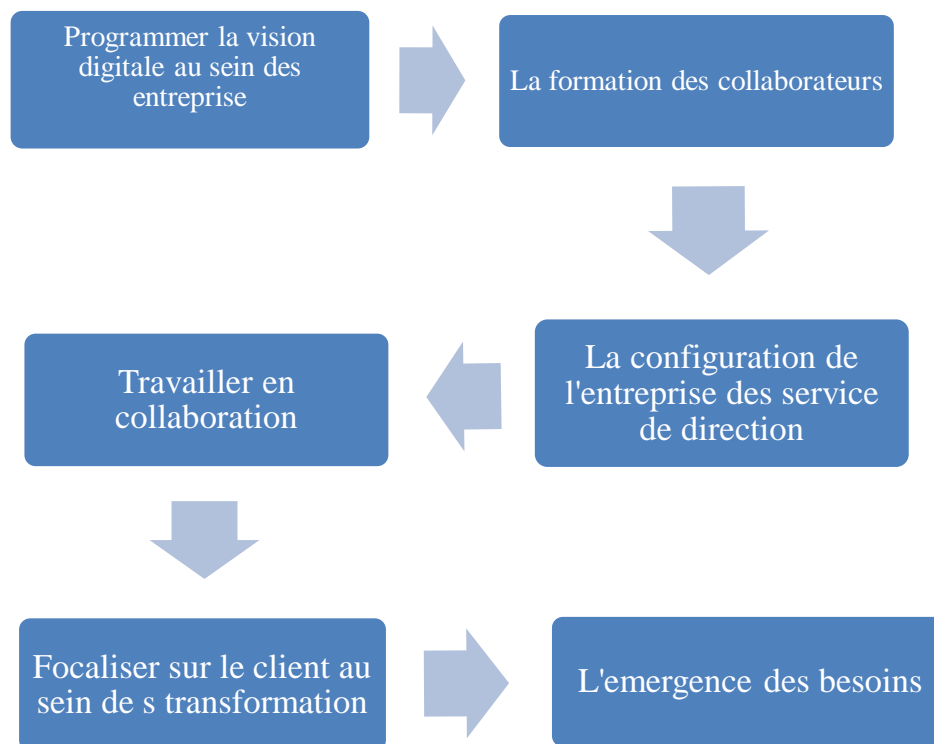
servation des pratiques sans intervention humaine. Cette automatisation assure une rapidité d'exécution dans l'enchaînement des différentes étapes d'un processus.

2.10. La désintermédiation \ ré-intermédiation :

Gossant et *Autissier* ont ajouté un autre élément, sont la désintermédiation \ ré-intermédiation, qui concerne les effets de la réorganisation des chaînes de valeur avec l'irruption des nouveaux acteurs qui de rangent entre les entreprises traditionnelles et leurs clients, et exigent une réinvention des modèles d'affaires et d'inter médiation à partir du nouveau rôle joué par les personnes et de nouveaux actifs issus des données.

3. Les étapes de la transformation numérique :

Figure n°01 : les étapes de la transformation numérique



Source : établi par nous même

4. Les enjeux de la transformation numérique :

La transformation numérique en entreprise est un levier de développement qui bouleverse et redéfinit la culture d'entreprise, le modèle économique, les métiers,

l'organisation et les processus de travail des entreprises. Il s'agit d'une refonte intégrale de l'entreprise qui fera face à de nombreux enjeux pour viser la réussite, qui sont les suivantes :

4.1. L'adhésion à la philosophie du digital :

Pour mener la transformation numérique d'une entreprise, les équipes dirigeants doivent impérativement s'assurer d'obtenir l'adhésion des collaborateurs et des managers. Plus que de réussir à faire adopter des outils digitaux, il est essentiel d'amener chacun à adhérer à la vision du changement. Celle-ci doit d'ailleurs être incarnée par les preneurs de décisions, qui donnaient l'exemple et indiquent la direction à suivre à l'ensemble de collaborateurs de l'entreprise.

4.2. La création d'un nouveau mode d'organisation :

La transition numérique nécessite de repenser l'organisation dans tout ce qui la compose : les processus, les pratiques, les modes d'échanges et même les métiers. Ainsi, il est essentiel de développer les compétences nécessaires de chacun dans le cadre de l'implémentation de nouvelles technologies. C'est aussi une nouvelle philosophie, un nouvel état d'esprit que l'entreprise doit promouvoir, basé sur la capacité à anticiper et relever les challenges pour faire face aux évolutions.

4.3. Le maintien et l'évolution des compétences :

Grâce au recours aux outils digitaux, les collaborateurs ont un rôle plus stratégique à jouer au sein des organisations. Ils peuvent se consacrer à des tâches à plus fort impact et valeur ajoutée, notamment grâce à l'automatisation qui permet de s'affranchir des actions chronophages. Dans cette perspective il est essentiel de planifier et surtout d'accompagner la montée en compétences des collaborateurs, des budgets doivent être alloués pour favoriser la formation et l'apprentissage en continu.

4.4. La protection des données personnelles :

Il est difficile de contourner la question des données lorsqu'il est question de transformation numérique des entreprises leur protection est indispensable à l'ère de la démocratisation de l'usage d'Internet, des réseaux sociaux et des objets connectés au travail, mais également dans notre vie privée. Les entreprises doivent donc se mettre en conformi-

té avec les réglementations qui imposent aux entreprises d'encadrer la collecte et l'exploitation des données personnelles.

4.5. La réduction de l'entreprise environnementale :

La digitalisation des entreprises soulève des enjeux écologiques, car elle repose sur l'implémentation de technologie à l'impact environnementale plus ou moins important afin de l'imiter au maximum, les entreprises doivent adopter une démarche d'éco-conception de leurs produits et services. Dès la conception et jusqu'au recyclage. Celle-ci permet de proposer des produits répondant aux exigences économiques, environnementales et sociales tout en prônant un usage raisonné des ressources.

4.6. L'affichage dynamique,

L'outil de la transformation numérique en entreprise : si les entreprises révèlent les enjeux qui se représentent elles assureront de renouer avec une meilleure productivité, plus de performances et une augmentation de la satisfaction de leurs clients et collaborateurs. Afin de les accompagner à saisir ces opportunités l'affichage dynamique piloté par la situation scenario est un outil polyvalent qui fait progresser l'entreprise à tous les niveaux. (transformation-numerique-entreprise., 2022)).

5. L'impact de la révolution numérique :

L'essor de la numérisation n'est pas sans conséquences sur le monde du travail et son organisation. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) telles que l'ordinateur, portable ou l'Internet ont favorisé le développement du télétravail en permettant au salarié du travail à distance. Le télétravail est source d'opportunités pour le salarié qui bénéficie davantage d'autonomie et de gains de temps notamment en évitant des trajets quotidiens. Il présente également des avantages pour l'employeur car il accroît principalement la flexibilité du travail, réduit l'absentéisme et diffuse l'utilisation des outils numériques .cependant, le télétravail contribue à brouiller les frontières entre le travail et hors travail ; la délimitation entre sphère privé et la sphère professionnelle devient plus complexe à établir lorsque le salarié travail à domicile, par ailleurs, l'usage des outils numérique accroît la disponibilité des travailleurs sur des temps auparavant consacrés au travail ,Ce qui peut conduire une augmentation de la charge et de l'intensité du travail .

La diffusion de la numérisation brouille également les frontières entre emploi salarié et l'emploi indépendant. En effet, le développement des plateformes numériques qui mettent en relations des travailleurs et leurs clients, telles qu'Uber, modifie les relations d'emploi, Ce phénomène, de polarisation des emplois. On parle de polarisation des emplois lorsque la part des emplois intermédiaires dans l'emploi total diminue au profit de celle des emplois très qualifiés.

La numérisation a contribué à la substitution de capitale au travail notamment pour les emplois intermédiaires.

La robotisation et le traitement informatique des données permettent par exemple de remplacer le travail effectué par certaines opératrices de production et secteurs. De plus, le numérique accroît l'écart entre emploi très qualifiés qui nécessitent souvent un maître des TIC et emploi qualifiés dont la part a nettement augmenté dans le secteur des services depuis les années 2000 (AUDERY, 2021)

Chapitre Méthodolo- gique

Chapitre méthodologique : Les étapes de la recherche sur le terrain

1. La pré enquête

La pré-enquête est une étape très importante dans toute recherche scientifique et plus particulièrement dans une recherche sociologique. Elle permet généralement de découvrir l'environnement professionnel, et surtout d'appliquer nos connaissances théoriques que nous avons acquises tout au long de nos recherches mais aussi durant tout notre cursus. Dans notre cas, cette pré-enquête que nous avons entamée nous a permis de prendre un premier contact avec le terrain et ainsi d'avoir une idée sur l'ensemble des questions à poser sur notre sujet en prenant en considération les caractéristiques de la population étudiée.

La pré-enquête est définie comme « une démarche préparée qui s'inscrit dans un plan préétabli et qui obéit à des règles relativement précises pour en fait, aux exigences d'objectivité et de rigueur de la méthode scientifique ». (LOUBERT DEL bayle, 2000)

Cette étape, nous a largement aidé dans la formulation des questions, le choix des techniques de collecte des informations, et enfin de vérifier la faisabilité et mesurer la fiabilité et la validité de notre questionnaire.

1.1. Déroulement de la pré-enquête

Notre pré-enquête s'est déroulée durant les deux premières visites que nous avons effectuées lors de la période du stage entre le 26Avril 2023 et 02MAI 2023.

➤ *La première visite : 26Avril 2023*

Durant cette visite nous avons rencontré Chef d'étude principale qui nous a bien accueillie dans son bureau, puis nous avons directement entamé notre pré-enquête dont le Chef d'étude principale à présenter et il à expliquer le principe de l'entreprise GIMA-GROUP, comme il nous a présenté les divers responsables de cette entreprise.

➤ *La deuxième visite : 02 MAI 2023*

Durant cette deuxième visite nous avons suivi notre pré-enquête avec l'entreprise CEVITAL dont nous avons rencontrée les différents responsable du membre du bureau, nous avons entamée notre pré-enquête avec le responsable de gestion des ressources humaines .

1.2. Observation

Lors de l'élaboration de ces questionnaires, nous avons pu de recueillir plus d'information sur le fonctionnement de l'entreprise Gima-Group, durant ces visites nous avons remarqué :

- Un bon accueil de la part des membres de l'entreprise.
- Une cohérence et bonne communication entre les membres de l'entreprise.

2. Méthode de recherche

Pour mieux analyser et comprendre notre thème il est nécessaire d'établir un cadre méthodologique afin de répondre à notre problématique et cerner les grands axes que nous allons aborder dans notre thème. Selon Madeleine Grawitz« *la méthode est un ensemble concerté d'opérations, mises en œuvre pour atteindre un ou plusieurs objectifs un corps de principes précèdent à toute recherche organisée, un ensemble de normes permettant de sélectionner et coordonner les techniques* » (Madeleine, 2006)

Nous avons intégré l'aspect méthodologique de notre recherche qui sera consacré à la présentation des méthodes, techniques, l'échantillon et la population étudiée, que nous allons choisir.

Nous avons opté pour la méthode quantitative qui vise d'abord à mesurer le phénomène aux variables c'est-à-dire qui fait appel à la mathématisation de la réalité. Dans le cas de notre étude, c'est pour nous aider à déterminer et à analyser sociologiquement la transformation du monde du travail à l'ère numérique et on note que selon MAURICE Angers, « les méthodes quantitatives visent d'abord à mesurer le phénomène à l'étude. Les mesures peuvent être ordinales du genre 'plus grand ou plus petit que', ou numériques avec usages de calculs. » (Angers, 1997)L'objectif d'une utilisation de la méthode quantitative dans notre recherche

afin de recueillir un ensemble d'informations qui nous aide à comprendre et analyser les conditions de travail dans l'entreprise et sa transformation.

2.1. Les Techniques utilisées ;

Dans le but d'avoir le maximum d'informations sur le sujet étudié, nous avons utilisé les techniques suivantes :

2.1.1. L'observation :

Est une technique de recherche qui consiste à donner l'importance, accorder une attention, orienter sa sensation vers un phénomène ou un groupe des phénomènes pour découvrir ses qualités et caractéristiques afin d'arriver à acquérir de nouvelles connaissances.

Dans notre recherche, nous avons utilisé une observation directe qui consiste à observer notre population au moment de l'exécution de son travail.

2.1.2. Le questionnaire :

C'est défini comme suit : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et faire un prélèvement quantitatif, en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un par un et de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenues des tendances d'une large population. (Angers, 1997)

Le choix de la technique utilisée dépend de la méthode effectuée ainsi durant la période de l'observation, nous avons constaté que la technique la plus adéquate à l'étude quantitative est le questionnaire, car les conditions d'application de cette technique sont disponibles dans notre recherche.

Nous avons réalisé un questionnaire, sur la transformation numérique et dont le premier questionnaire traite sur la transformation du travail à l'ère numérique qui contient quatre axes :

Axe 01 : La transformation numérique dans l'entreprise (5 questions portent sur la transformation numérique).

Axe 02 : L'impact des outils numériques au travail (5 questions portent sur les outils numériques).

3. L'échantillon :

L'échantillon se définit comme une partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers (Bayle, 2000)

Dans notre étude, nous avons opté pour deux entreprises différentes dont elle s'agit de Groupe GEMA et l'entreprise CEVITAL.

Le choix de notre échantillon est lié à l'objet d'étude et aussi aux variables de nos hypothèses, donc on a opté pour un échantillon aléatoire simple, pour mener ce travail on a distribué 70 questionnaires sur l'ensemble de cadre et de cadre supérieure qui travaillent au sein de l'entreprise CEVITAL Bejaïa, et 30 questionnaire pour l'ensemble des cadre supérieur de l'entreprise GEMA et après l'opération des passations on à récupérer que 70 questionnaires valable au prés des deux entreprises pour le traitement. Notre échantillon est donc d'un total de 70 personnes dont des cadres supérieures, et de différent cadre avec ma variation du sexe féminin et masculin.

3.1.1. L'échantillonnage :

- **L'échantillon aléatoire simple.**

L'échantillon aléatoire simple est le procédé le plus élémentaire qui réapparaît à une phase ou à une autre dans les autres sortes d'échantillonnage probabilistes. Le terme aléatoire signifie qu'on se sévira du hasard pour sélectionner les éléments. Le hasard dont le terme de randomisation pour signifier qu'on va procéder par hasard. (Angers, 1997)

Procéder par hasard reviendrait à dire qu'on s'y prendra un peu n'importe comment, alors que, avoir recours hasard, c'est prendre des précautions particuliers lors du tirage pour lui donner un caractère scientifique en offrant à chaque élément de la population une possibilité connue d'être choisi. En procédant à un véritable tirage au sort dont les conditions ont été prédéterminées, on veut éviter le plus possible le simple accommodement (prendre ceux qui nous tombent sous la main),

4. Les difficultés rencontrés/ les obstacles

Nous avons fait face à quelques obstacles dans la réalisation de notre étude, comme :

- Manque de connaissance sur le sujet, et manque de motivation.
- Manque de documents et ouvrages récents sur notre sujet de recherche dans l'entreprise algérienne, afin d'enrichir le travail de recherche effectué.
- L'incapacité de certains enquêtés d'approfondir leurs réponses et de développer leurs idées

Partie 03 :

Cadre pratique

Chapitre 05 : Présentation des terrain d'enquête :

Afin de répondre à notre objet de travail, nous allons développer et analyser la transformation du monde du travail à l'ère numérique par rapport à l'entreprise d'accueil, notre stage effectué au niveau du deux entreprises « CEVITAL-Bejaia » et « Groupe GEMA-Bejaia » d'une durée d'un mois, avait pour objectif l'analyse et étude du la transformation du monde du travail à l'ère numérique

Section 01:Présentation de « CEVITAL »

1. Présentation de l'organisme d'accueil Cevital

Cevital est le conglomérat le plus important en Algérie par son poids économique, son effectif, sa diversification, mais surtout son développement international.

Seront abordés dans cette section, la création de Cevital, son emplacement stratégique et les produits réalisés par cette entreprise, ainsi que l'organisation des deux directions logistique et export de Cevital.

2. Constitution de Cevital et situation géographique

Cevital, c'est une société créée en 1998, sous forme juridique d'une société par action (SPA) dont les actionnaires principaux sont Mr. REBRAB Et FILS. Elle est l'un des investisseurs de l'industrie agroalimentaire les plus importants en Algérie. Cevital est constituée de plusieurs unités de production et équipées de la dernière technologie, son expansion et son développement font d'elle un important pourvoyeur d'emplois et de richesses. A titre d'exemple, Cevital AGRO-INDUSTRIE est passé de 500 salariés en 1999 à

4300ariés en 2010((<http://www.Cevital.Com/Cevital-agro-industrielle...>))

3. Création et évolution de Cevital

Elle a été créée en Mai 1998 avec un capital social de 68,760 milliards de DA, elle se situe dans le nouveau quai de port de BEJAIA et s'étend sur une superficie de 76 156M2. Les dates marquantes de son évolution sont :

- **1999** : entrée en production de la raffinerie d'huile de 570000 T/An et lancement de la première marque d'huile de table de haute qualité, 100% tournesol « FLEURIAL ».

- **2001** : entrée en production de la margarinerie de 180000 T/An et lancement de la première marque de margarine de table « FLEURIAL ».
- **2003** : entrée en production de la raffinerie de sucre (650000 T/An de sucre blanc et 25000 T/An de sucre liquide). Lancement de la margarine de feuilletage « LAPARI-SIENNE » pour les boulangeries pâtisseries.
- **2005** : lancement de trois nouveaux projets dont deux sur le site LAARBA (verre plat, fabrication industrielle de produit manufacturé en béton) ; et l'acquisition des eaux minérales de LALLA KHEDIDJA (ex ETK) sise à l'est de la wilaya de Tizi-Ouzou. Aujourd'hui connu sous la bannière de CEVITAL et plus précisément sous l'appellation Cevital Lalla Khadija.
- **2007** : l'acquisition de la conserverie d'EL Ksour (ex COJEK) sise à 30KM du chef lieu de la wilaya de Bejaia. En plus de ces importantes stations du développement de Cevital, l'entreprise a traversé d'autres étapes au fil du temps, notamment à travers la diversification de son portefeuille d'investissement, soit via la création de nouvelles sociétés, soit via le rachat d'entreprises déjà existantes².

Le Groupe s'est développé via des investissements, autour de l'idée forte de bâtir un ensemble économique porté par 18 000 collaborateurs, dont 15 000 en Algérie. Grâce à sa diversification, plus de 15 000 emplois ont été créés pour l'année 2010.

4. La situation géographique de Cevital

Le complexe Cevital est implanté au niveau du quai du port de Bejaia, à 3 km sud-ouest la ville, à proximité de RN° 26. Cette situation géographique de l'entreprise lui profite bien, étant donné qu'elle lui confère l'avantage de la proximité économique. En effet, elle se situe à proximité du port et de l'aéroport de Bejaia. Elle occupe une place stratégique qui lui permet de faciliter les relations avec son environnement extérieur (*voir annexe n°02t*).

La répartition géographique de ses sites de production est donnée comme suit :

- **A BEJAIA**

A proximité du port, Cevital fait la construction de quatre installations : une raffinerie d'huile, une margarinerie, une raffinerie de sucre et des silos portuaires

- **A EL KSEUR**

Une unité de production de jus de fruits COJEK a été mise en exploitation en 1978 sous l'égide de SOGEDIA puis reprise, après restructuration, par ENAJUC en 1982. Elle a été acquise par Cevital auprès de l'entreprise UNAJUC, par cession d'actifs au mois de novembre 2006. Sa capacité de production est de 14 400 tonnes/ans. Le plan de développement de cette unité est porté à 150 000/ans en 2010

- ***A Tizi-Ouzou***

A AGOUNI GEGHRANE, au cœur du massif montagneux du Djurdjura qui culmine à plus de 2300 mètres, l'unité d'eau LALLA KHEDIDJA a été inaugurée en juin 2007 ce secteur pour renforcer sa position.

5. Les principaux produits de CEVITAL

Lancé en mai 1998, le complexe Cevital a débuté son activité par le conditionnement de l'huile en décembre 1998, puis les travaux de génie civile de la raffinerie ont débuté. Cette dernière est devenue fonctionnelle en août 1999, l'ensemble des activités de Cevital sont concentrées sur la production et la commercialisation des huiles végétales, de margarine et de sucre. Le complexe agro-alimentaire est composé de six principales unités de production :

- ***Les huiles végétales***
- ***Les huiles de table***

On distingue trois types ; FLEURIAL à 100% tournesol sans cholestérol, riche en vitamine (A, B, E), ainsi que ELIO et FRIDOR qui sont des huiles à 100% végétales sans cholestérol et contiennent de la vitamine E.

Elles sont issues essentiellement de la graine de tournesol, soja et de palme, conditionnées dans des bouteilles de diverses contenances allant de (1 à 5 litres), après qu'elles aient subi plusieurs étapes de raffinage et d'analyse. Cette activité dispose d'une Capacité de production : 570 000 tonnes/an et une part du marché national de 70%. Ces produits sont Exportés vers les pays Maghreb et le Moyen-Orient et occasionnellement vers l'Europe.

- ***Margarinerie et graisses végétale***

Cevital produit une gamme variée de margarine riche en vitamines A, D, E. Certaines margarines sont destinées à la consommation directe telle que MATINA, RANIA et FLEURIAL, d'autres sont spécialement produites et destinées à la pâtisserie moderne ou traditionnelle, telles que la parisienne et MEDINA « SMEN ». Sa capacité de production est

évaluée à 180.000 tonnes/an et sa part du marché national est de 30% sachant qu'une partie de cette production est exportée vers l'Europe, le Maghreb et le moyen orient (*voir annexe n°03*).

➤ ***Sucre blanc :***

Il est issu du raffinage du sucre roux de canne riche en saccharose. Le sucre raffiné est conditionné sous plusieurs formats : 1Kg, 2Kg, 5Kg, DOYPACK (sachet verseur), sucre en morceaux, 50 KG et BIG BAGS1000 kg ainsi qu'en vrac avec des Jumbo bag. Entrée en production le deuxième semestre 2009. La capacité de production est de 650 000 tonnes/an avec extension à 1800 000tonnes/an, ce qui lui a conféré 85% de parts du marché national tout en exportant exporte 350 000 tonnes/an dès 2009 et elle atteint 2000000tonnes /an en 20183.

➤ ***Sucre liquide***

Cevital produit aussi du sucre liquide pour les besoins de l'industrie agroalimentaire et plus précisément pour les producteurs des boissons gazeuses. La capacité de production de la matière sèche est 219 000 tonnes/an alors que le sucre liquide 326 856 tonnes/an et la capacité d'exportation de 25 000 tonnes/an en prospection. La part de marché national est de 80%.

➤ ***Silos portuaires***

Le complexe Cevital Food dispose d'une capacité maximale 182 000 tonnes et d'un terminal de déchargement portuaire de 2000 T par heure. La capacité de stockage actuelle est de 120 000T en 24 silos verticaux et de 50 000 T en silo horizontal. Ainsi un projet d'extension est en cours de réalisation. Part de marché national est 44%.

➤ ***Boissons (eau minérale, jus de fruits, sodas)***

L'entreprise a lancé la gamme d'eau minérale « Lalla Khadija » de jus et de boisson gazeuse avec une capacité de production de 3000 000 bouteilles par jour, la part de marché national est de 85 % *pour* Jus de fruits et l'eau minérale.

Cet état de production nous pouvons le synthétiser par un tableau comme exemple sur le taux de production de l'année 2018 comme suit :

Tableau N°04 : Tableau récapitulatif de l'activité de l'entreprise Cevital pour l'année 2018

<i>Produit</i>	<i>Production</i>	<i>Part de marché/exportation</i>
<i>Huiles végétale</i>	570 000T/an	70%
<i>Margarine et graisse végétale</i>	180 000T/an	30% ; Exportation : 50%
<i>Sucre blanc</i>	2000 000T/an	85%
<i>Sucre liquide</i>	219000/an	80%
<i>Eau minérale "Lalla Khadîdja «et Jus de fruits «TCHINA »</i>	3000 000 bouteilles/ jour	85%
<i>Jus de fruits «TCHINA »</i>	80T/j	56%
<i>Silos portuaires</i>	182 000 T/an	44%
<i>Terminal de déchargements portuaire</i>	2000T/heure	35%

Source : élaboré par nous à partir des documents internes de l'entreprise

Un autre point fort de l'entreprise et qui lui confère un avantage concurrentiel est le conditionnement de ces produits par elle-même. En effet, grâce à son savoir faire en plastique, Cevital produit ses propres emballages destinés au conditionnement de ses produits finis, sous une large gamme de format : préforme, poignées, bouchons, embouteillage et étiquetage.

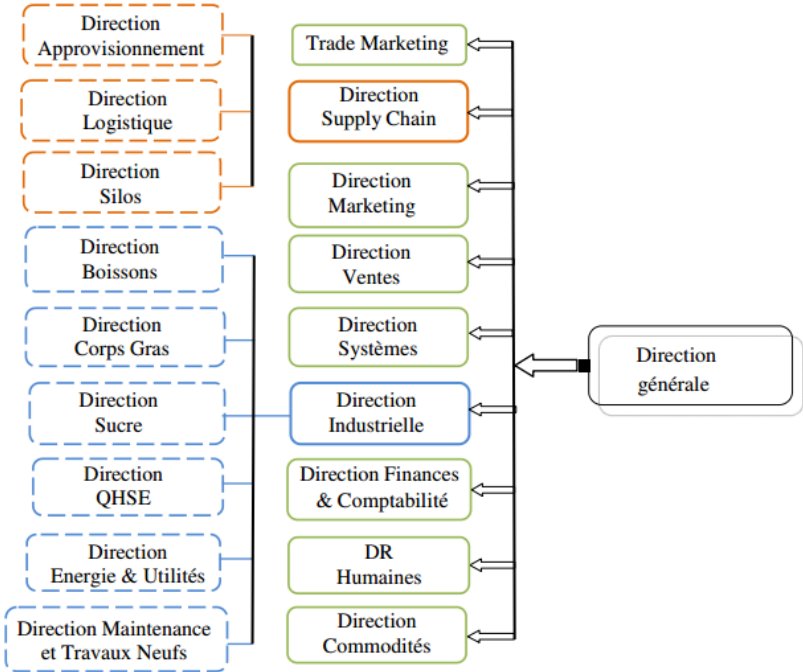
Les principaux types d'emballages sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 05 : Les Produits d'emballages fabriqués par Cevital

Produit	Format
Huile	0,75L ; 1L ; 1,8L ; 2L ; 4L ,5L et 10L en forme ronde ou boxée
Margarine Plaquette	: 200gr, 250gr et 500gr et barquette : 400gr, 500gr, (a poignée) 900gr et 1,8Kg
Sucre Cristallise	1kg, 10kg, 50kg et BigBag 1000kg ; liquide : camion citerne, ex y Tank aseptique de 18000L, BIBO (navire vraquier).
Eau minéral et boisson fruitée	Bouteilles : 0,33L ; 0,5L ; 1L ; 1,5L ; 2L.

Source : document interne de l'entreprise CE vital.

6. Figure 02 : L'organigramme de l'entreprise CEVITAL :



Source : document interne CEVITAL.

Section02 : Présentation du GEMA groupe Béjaia

1. Présentation

La Société Générale Maritime, en abréviation « GEMA » est une Entreprise publique économique, elle intervient dans le marché de la consignation de tous les types de navires (ro/ro, porte-conteneurs, vraquiers...etc.).GEMA consigne aussi bien des navires en lignes régulières qu'en tramping (cargaisons homogènes). Elle exerce son activité dans tous les ports de commerce algériens. Le Groupe GEMA intervient à travers sa filiale FILTRANS dans les activités de transit, transport terrestre de marchandises, entreposage de marchandise, parc sous douane. GEMA vient de se lancer dans l'activité d'avitaillement des navires. La Société Générale Maritime, « gema » par abréviation, est issue de la restructuration de la société nationale de transport maritime SNTM/ CNAN, dénommée l'entreprise nationale de consignation et d'activités annexes aux transports maritimes "ENCATM" (1987) ensuite sous sa dénomination actuelle« gema » depuis 1990.

Actuellement la Générale Maritime (gema) est une société par action d'un capital social de **750.000.000** de Dinars détenu entièrement par le groupe Algérien de transport maritime « GATMA».

2. Evolution de l'entreprise Gema

Il importe de rappeler que l'entreprise a depuis la fin 2005 mis en place un système de management de la qualité qui a abouti à sa certification en 2009 auprès de l'organisme SGS selon le référentiel ISO 9001/2000.

L'entreprise a réussi en 2010 le maintien de sa certification tout en opérant le passage à la nouvelle version ISO 9001/2008.

L'année 2015 a connu, dans le cadre du maintien du certificat, la réalisation de l'audit de renouvellement en date du 24 et 25 Mai 2015, au niveau de la Direction Générale et des Agences Maritimes de l'Ouest (Agence Ghazaouet, Agence Mostaganem et Agence d'Oran). Cet audit s'est déroulé avec succès corné par le maintien du dit certificat pour le 3^{ème} cycle de son SMQ. Cette démarche qualité inscrite dans un processus d'amélioration continue vise ensuite à promouvoir et renforcer notre prestation en partant, notre position par rapport à la concurrence.

L'année 2016 connaîtra, la réalisation de l'audit de suivi à 12 mois qui se déroulera au niveau de la Direction Générale et certaines Agences Maritimes qui seront choisies par l'organisme de certification SGS.

3. Domaine d'activité.

L'Entreprise gema intervient dans le marché de la consignation de tous types de navires dans tous les ports de commerce d'Algérie (ro/ro, porte-conteneurs, vraquiers etc...), la gestion des conteneurs, des marchandises réfrigérées, des marchandises en vrac, des colis lourds.

Elle porte aussi aide et assistance pour des études de marché à toute compagnie désirant investir le domaine des transports maritimes en Algérie.

Gema Group a développé de solides relations avec l'industrie du transport maritime telle que : les terminaux à conteneurs, les chargeurs, les sociétés de manutention, les ports secs, les autorités portuaires et douanières etc.

Le groupe gema intervient à travers ses filiales dans les activités de transit, transport terrestre de marchandises, entreposage de marchandises, parc sous douane, avitaillement, ravitaillement des navires et vente de marchandises en détail.

Gema a développé de solides relations avec l'industrie du transport maritime telle que les sociétés de manutention, les ports secs, les dépôts de conteneurs, les compagnies de transport routier et aussi les autorités portuaires et douanières

Grace à un savoir faire acquit depuis de nombreuses années, et des moyens humains et matériels importants placent sans conteste GEMA comme leader dans les services annexes au transport maritime.

Le chiffre d'affaire enregistré par notre entreprise est en nette évolution, il marque une valeur de 1 306 973 000 DA comme prévision de clôture pour l'année 2018 avec un résultat d'exploitation lui aussi en nette augmentation et affiche une valeur de 240 891 000 DA pour le même exercice.

Gema dispose de Cinq (05) registres de commerce :

- **Registre de commerce principal consignation**

- Registre de commerce secondaire **formation et consulting**
- Registre de commerce secondaire **vente détaillé**
- Registre de commerce secondaire **import**
- Registre de commerce secondaire **export**

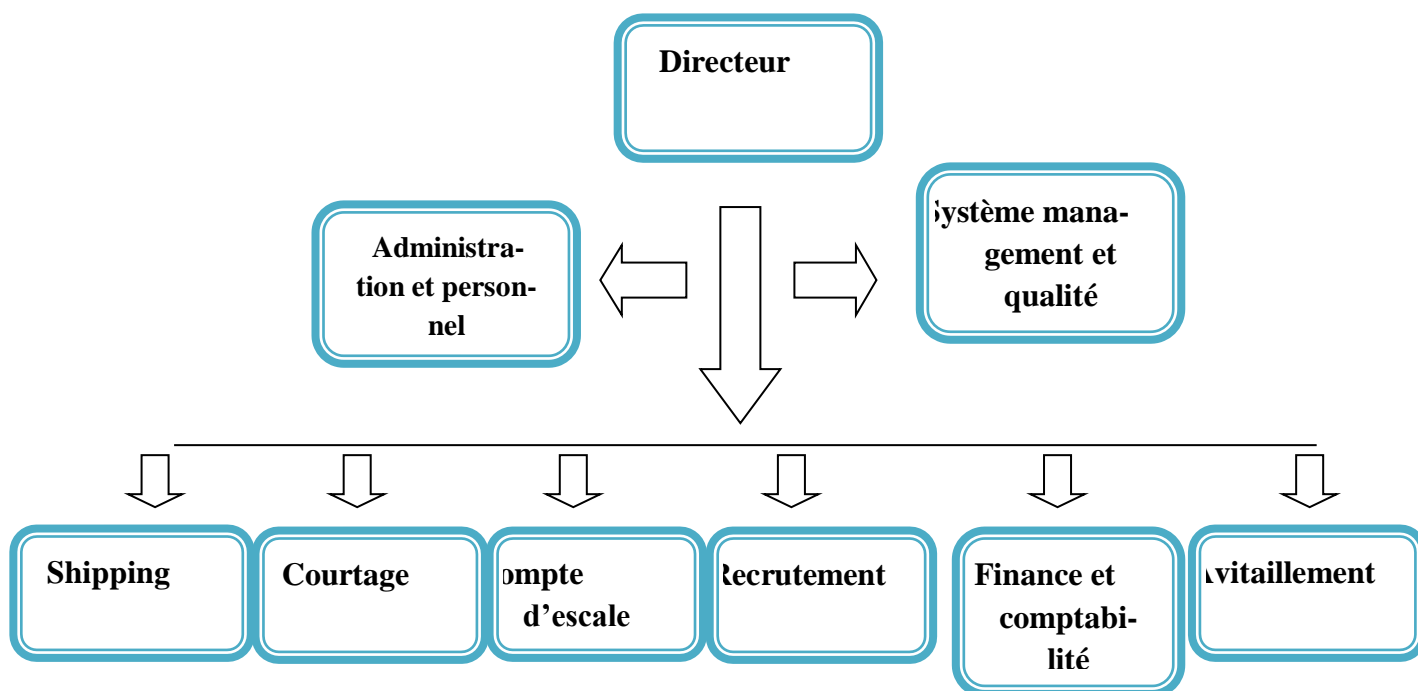
4. . Les sociétés filiales et participations de gema

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie de développement, gema a filialisé les activités de Transit par la création d'une société par action, détenu à 100% par la société mère gema, dénommée FILTRANS.

- **la filiale FILTRANS** : Intervient dans le secteur de la logistique en tant que commissionnaire en transport international, manutentionnaire, transporteur terrestre en plus de la gestion d'entrepôts de marchandises sous douane et de conteneurs vides. Elle est dotée d'un capital social de 200 millions de DA détenu à 100% par gema.

gema dispose également de participations dans les sociétés suivantes :

- **Algerian ligabue catering** (SPA), 35% (131 075 KDA).
- **La Société d'Investissement Hôtelière –S.I.H –** (SPA), 3,95% (1 640 000 KDA).
- **SAIDAL** (SPA), 3,18% (79 418 KDA).

5. L'organigramme de l'entreprise GEMA :

Source : Journal interne de l'entreprise Gema

Chapitre 06 : Analyse et interprétation des données

1. Analyse et interprétation des données

Suite à notre étude sur les lieux de l'enquête, nous avons pu collecter des informations, des données et des caractéristiques sur notre échantillon d'étude ; la prise en compte des caractéristiques pers...). On a choisi un échantillon **de 70 membres sur 70** membres des deux entreprises GEMA et CEVITAL.

1.1. Traitement des données personnel et profil des enquêtés

Tableau 04 : Nom de l'entreprise

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	VITAL	55	78,6	78,6	78,6
	GEMA	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

A l'élaboration de notre recherche, notre enquête c'est déroulé dans deux lieux différents, chez « CEVITAL » dont 78,6% de notre travail, et 21,4% chez l'entreprise « GEMA »

Tableau 05 : La répartition des enquêtés selon le sexe

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	40	57,1	57,1	57,1
	Féminin	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Nous constatons d'après ce tableau le sexe masculin est représenté avec un taux de 57,1% contre 42,9% du sexe féminin, on déduit alors que les hommes sont majoritaires au sein de l'entreprise GEMA et CEVITAL.

Tableau 06 : la répartition des enquêtés selon l'âge

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins de 20ans	2	2,9	2,9	2,9
	20-30ans	15	21,4	21,4	24,3
	31-40ans	30	42,9	42,9	67,1
	Plus de 40ans	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

D'après les données mentionnées dans ce tableau on constate que la catégorie d'âge la plus élevée est celle de [31-40ans] avec un taux de 42,9% suivi par la catégorie âgée entre plus de 40ans avec un taux 32,9%, ensuite on retrouve la catégorie moyenne qui est celle de [20-30ans], qui est représenté par un pourcentage de 21,4%, et enfin vient la catégorie la plus minime moins de 20ans avec un taux de 2,9%.

Nous avons constaté d'après nos données que la majorité de ces salariées sont âgées entre [31 et 40 ans], ce qui permet à l'entreprise de compter sur eux et leurs compétences ainsi que leurs dynamismes et surtout leurs expériences dans le travail qui joue un rôle important dans le développement des deux l'entreprise et de faire face à des défis à venir.

Tableau 07 : La répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyen	1	1,4	1,4	1,4
	Secondaire	13	18,6	18,6	20,0
	Supérieur	56	80,0	80,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

A partir des données du tableau suivant nous voyons que la majorité de nos enquêtés, ont un niveau supérieur avec un taux de 80%, suivi par le niveau secondaire, avec un pourcentage de 18,6%, suivit par 1,4% des moyens, étant donné que l'utilisation des technologies numériques exige une maîtrise dans le domaine, dont le but d'enrichir leurs potentiels, cela nécessite un niveau d'étude élevé et des performances.

Tableau 08 : La répartition de la population d'étude selon l'ancienneté professionnelle

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins de 2 ans	7	10,0	10,0	10,0
	2-5ans	14	20,0	20,0	30,0
	6-8ans	17	24,3	24,3	54,3
	Plus de 8ans	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Les données de ce tableau indiquent que 45, % des interrogés ont une ancienneté de plus 8ans, 24 ,3 % ont une ancienneté de [6-8ans] ,20% pour ce qui ont une ancienneté de [2-5ans], et seulement 10% pour ce qui ont moins de 2 ans d’expérience ou ancienneté.

Nous constatons que la majeure partie des enquêtés ont une ancienneté de plus de 8ans, cela montre

A travers les analyses présentées dans le premier axe on remarque que la population d’étude est d’une majorité masculine, doté d’un niveau universitaire, avec une ancienneté qui assure la réalisation parfaite des projets de l’entreprise GEMA et CEVITAL.

1.2. Analyse et évaluation des résultats concernant notre première hypothèse

Tableau 09: La facilitation de l’intégration du numérique au sein de votre travail

		Facilitation de l'intégration du numérique au sein de votre travail			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	70	100,0	100,0	100,0
	Non	0	0.0	0.0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l’enquête]

Comme nous pouvons le constater sur ce graphique, 100% de notre échantillon sont d’accord avec la facilité de l’intégration du numérique dans le travail,

A travers notre enquête et les informations recueillis, nous avons constaté que le numérique facilite le travail.

Tableau 10 : La motivation du travail numérique

		Fréquence	Pourcentage	
			Pourcentage	Valide
Valide	Oui	62	88,6	88,6
	Non	8	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Notre enquête sur le terrain nous révèle que la majorité des enquêtés avec un taux de 80% sont motivés (d'accord) par le travail numérique, tandis que 11,4% ne sont pas motivé (pas d'accord)

Dans les cas étudiés nous avons constaté que la majorité des travailleurs de Gema et Cevital sont motivé par le travail numérique dont ce dernier motive les travailleurs en offrant des avantages tels que la flexibilité, la possibilité de travailler à distance et la facilité d'accès aux informations.

Tableau 11 : L'influence du numérique sur le travail

		Fréquence	Pourcentage	
			Pourcentage	valide
Valide	Facilite le travail	15	21,4	21,4
	Rapidité	36	51,4	72,9
	travail en collaboration	19	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Dans notre recherche mené dans les entreprise CEVITAL et GEMA, le numérique influence sur le travail du manière de rapidité de travail dont c'est la proposition la plus sélectionné par nos enquêtées avec un pourcentage de 51,4% qui est majeur par rapport ou autre, non seulement la ra-

pidité mais aussi le numérique a pour le travail en collaboration d’ailleurs cette dernière a classé en deuxième lieu avec un pourcentage de 27,1% ,ajoutant la facilité du travail qui est marqué par un pourcentage de 21 ,4%.

D’après cette analyse on constate que le numérique influence sur les travailleurs des entreprise GEMA et CEVITAL par la rapidité de travail comme bon Fonctionnement et le travail en collaboration puis la facilité du travail.

Tableau 12 : l’utilisation du télétravail

		Fréquence	pourcentage	pourcentage valide	pourcentage cumulé
Valide	Oui	28	40,0	40,0	40,0
	Non	42	60,0	60,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l’enquête]

Notre enquête sur le terrain nous relève que 60% de nos enquêtes ils n’utilisent pas le télétravail, contrairement 40% utilisent le télétravail.

On conclut que le télétravail est moins utilisé aux prés de nos entreprises vu que la majorité des réponses des enquêtées ont répondu par « non », le télétravail peut être moins utilisé dans certaines entreprises en raison de la nature de leur travail ou de leur culture d’entreprise. En fin de compte, chaque entreprise doit décider si le télétravail convient à sa situation particulière.

Tableau 13 : L'amélioration et l'encouragement des compétences numérique

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
valide	Communiquer	26	37,1	37,1	37,1
	Conseil de motivation	22	31,4	31,4	68,6
	La formation	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Suite à notre enquête menée sur le terrain, nous avons pu récupérer des données sur la compétence la plus pratiquée par nos enquêtées lors du travail dont la communication qui a marqué un effectif de 37,1%, et au second place la compétence du conseil du travail et la formation ont le même effectif de 31,4%.

A travers notre enquête et les informations recueillis, nous avons constaté que les outils numériques mis à leur disposition leur permettent de développer leurs compétences professionnelles, selon notre enquête tous sont d'accord pour dire que le numérique facilite les échanges et l'accès à l'information offrant ainsi une ouverture sur le monde.

Tableau 14 : La formation par rapport à la nouvelle technologie ou numérique

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
valide	Oui	47	67,1	67,1	67,1
	Non	23	32,9	32,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Après avoir mené notre étude sur le terrain nous relève que 67,1% ont répondu par « oui » pour une nécessité de formation afin d'utiliser les nouvelles technologies d'information et de la communication et le numérique, par contre 32,9% ont répondu par « Non ».

Nous constatons que la formation est essentielle pour permettre aux employés de s'adapter aux nouvelles technologies numériques. Les technologies évoluent rapidement, et il est important que les employés soient formés pour utiliser les nouveaux outils et logiciels. Les programmes de formation peuvent aider les employés à acquérir les compétences nécessaires pour travailler efficacement avec les nouvelles technologies, ce qui peut contribuer à améliorer la productivité et l'efficacité de l'entreprise. En somme, la formation est un élément clé pour permettre aux employés de s'adapter aux nouvelles technologies numériques et de travailler de manière efficace avec ces outils.

Tableau 15 : L'entreprise fait appel au travail à distance

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	46	65,7	65,7	65,7
	Non	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Après avoir élaboré notre enquête, nous relevons que 65,7% des entreprises font appel au travail à distance à l'utilisation du numérique et des TIC par contre, d'autres ont répondu que les entreprises ne font pas appel au travail à distance d'ailleurs ils ont représenté une minorité de 34,3%.

D'après l'étude faite, nous avons constaté que le numérique a permis le développement du travail à distance, qui offre de nombreux avantages pour les employés et les entreprises. Les outils de travail à distance tels que les plateformes de collaboration en ligne, les outils de vidéoconférence et les logiciels de gestion de projet permettent aux employés de travailler à partir de n'importe quel endroit, offrant ainsi plus de flexibilité et de liberté. Les avantages pour les entreprises sont également nombreux, notamment une réduction des coûts liés aux locaux et une plus grande capacité à attirer et à retenir des employés talentueux. Le travail à distance est de plus en plus populaire grâce aux avantages qu'il offre.

Tableau 16 : Le changement résolu par l'utilisation du numérique lors du travail :

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Changement majeur	48	68,6	68,6	68,6
	Changement mineur	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Par l'élaboration de notre enquête, nous avons pu mesurer les outils numériques du travail et de la communication qui peuvent changer les activités de l'entreprise, dont ces outils ont classé un changement majeure suite la déclaration des enquêtées qui à marquer un effectif de 68,6%, le changement a été aussi mineur pour certain dont il est représenté par 31,4%.

D'après les données relatives à ce graphique, on déduit que la majorité de nos enquêtés ont avoué qu'avec l'intégration des nouvelles technologies et le numérique et leur utilisation le travail à reconnu un changement majeur dans son fonctionnement et son organisation au sein d'une entreprise.

Tableau 17: Les services touchés par l'introduction des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes du travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
				Valide	Cumulé
Valide	La direction	27	38,6	38,6	38,6
	service du personnel et des ressources humaines	21	30,0	30,0	68,6
	service de finance et de comptabilité	10	14,3	14,3	82,9
	service d'approvisionnement	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Dans nos cas d'étude (GEMA et CEVITAL), les nouvelles méthodes du travail a touché certain service dont il est fortement utilisé chez la direction avec un taux de 38,6%, et cela n'empêche pas les autres services a adopté les nouvelles méthodes avec lequel le service du personnel et des ressources humaines à marquer l'effectif de 30%, le service d'approvisionnement 17,1%, le service finance et comptabilité 14,3%.

A partir de notre enquête élaborée chez les deux entreprises CEVITA et GEMA les services administratifs utilisent de plus en plus les technologies numériques pour simplifier les processus et améliorer l'efficacité. Les formulaires en ligne, les signatures électroniques et les systèmes de stockage de données sont quelques exemples de l'utilisation de la technologie dans les services administratifs.

Tableau 18: Evaluation des technologies numériques et l'augmentation de la flexibilité dans l'entreprise en termes de lieu et d'horaire de travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Modérément	12	17,1	17,1	17,1
	Beaucoup	28	40,0	40,0	57,1
	Extrêmement	30	42,9	42,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Selon les résultats de l'enquête, 42,9% de nos enquêtés ont déduit que le numérique augmente la flexibilité d'horaires du travail, ce qui est extrêmement bénéfique pour l'entreprise, tandis que 40% ont confirmé une augmentation importante de la flexibilité d'horaires. Cela est suivi par 17,1% qui ont constaté une augmentation modérée de la flexibilité d'horaires du travail.

D'après notre enquête la numérisation est vécue comme une opportunité et un avantage au sien de l'entreprise GEMA et CEVITA, les technologies numériques ont grandement augmenté la flexibilité en ce qui concerne le lieu et l'horaire de travail dans les entreprises. Les outils de travail à distance tels que les plateformes de collaboration en ligne, les outils de vidéoconférence et les logiciels de gestion de projet permettent aux employés de travailler à partir de n'importe quel endroit et à n'importe quelle heure. Cette flexibilité accrue peut être bénéfique pour les employés qui ont des obligations familiales ou des contraintes de temps, et peut également aider les entreprises à attirer et à retenir des employés talentueux. En somme, les technologies numériques ont permis de briser les contraintes traditionnelles liées au lieu et à l'horaire de travail, ce qui offre plus de flexibilité tant pour les employés que pour les entreprises.

1.3. Analyse et évaluation des résultats concernant notre deuxième hypothèse

Tableau 19 : L'évaluation des technologies numériques et amélioration de la communication et la collaboration entre les membres d'équipe

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Modérément	10	14,3	14,3	14,3
	Beaucoup	45	64,3	64,3	78,6
	Extrêmement	15	21,4	21,4	100,0
Total		70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Sur ce tableau, nous pouvons constater que 64,3% de nos enquêtés confirment que le numérique améliore la communication et la collaboration entre eux. 21,4% d'entre eux le voient comme extrêmement bénéfique, tandis que 14,3% ont constaté l'effet du numérique sur l'amélioration de la communication et de la collaboration entre les salariés.

Notre enquête a montré que les technologies numériques ont considérablement amélioré la communication et la collaboration entre les membres d'équipe. Les outils de messagerie instantanée, les plateformes de collaboration en ligne et les réseaux sociaux d'entreprise permettent aux membres de l'équipe de communiquer en temps réel et de travailler ensemble sur des projets, peu importe où ils se trouvent. Les outils de vidéoconférence permettent également des réunions à distance, ce qui facilite la collaboration entre les membres de l'équipe situés dans des endroits différents. En somme, les technologies numériques ont permis de briser les barrières de communication et de collaboration entre les membres d'équipe, ce qui a considérablement amélioré l'efficacité et la productivité des entreprises.

Tableau 20: L'impact des taches numérique sur la réorganisation des fonctions de l'entreprise

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Modérément	17	24,3	24,3	24,3
	Beaucoup	45	64,3	64,3	88,6
	Extrêmement	8	11,4	11,4	100,0
Total		70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

A partir de ce tableau nous constatons que 64.3% de nos enquêtes ont avoué que l'impact des tâches numériques lors du travail les aide beaucoup dans la réorganisation des fonctions de l'entreprise comme 24.3% des enquêtes ont répondu que la contribution des technologies numériques est modérément et le reste de 11'4% ont déclaré que la réorganisation se faite extrêmement.

A partir de l'enquête déroulée nous constatons que les technologies numériques ont un impact considérable sur la réorganisation des fonctions de l'entreprise. Elles permettent une meilleure gestion des tâches et des ressources, ainsi qu'une communication plus rapide et efficace entre les différents départements de l'entreprise. Les outils numériques facilitent également la collecte et l'analyse de données importantes pour la prise de décision. En somme, les technologies numériques sont devenues un élément essentiel pour la gestion des entreprises modernes.

Tableau 21 : L'évaluation des technologique et numérique sur l'augmentation de l'égalité et la rapidité de l'entreprise en terme de réaction au changement du marché et de l'environnement

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	modérément	15	21,4	21,4	21,4
	beaucoup	39	55,7	55,7	77,1
	extrêmement	16	22,9	22,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Selon les données recueillies auprès de notre échantillon 55,7% nos enquêtés ont sélectionné « beaucoup » que l'utilisation du numérique augmente et contribuent au changement de l'égalité et la rapidité de l'entreprise en termes de réaction au changement du marché et de l'environnement et 22,9% ont sélectionné la case de « extrêmement » et la minorité de 21,4% ont sélectionné la case de « modérément ».

D'après cette dernière analyse nous avons constaté que l'utilisation des technologies du numérique augmente et contribuent au changement de l'égalité et la rapidité de l'entreprise en termes de réaction au changement du marché et de l'environnement après la déclaration de la majorité de nos enquêtées que ce dernier influe positivement sur le bon fonctionnement du travail dans l'entreprise.

Tableau 22 : L'adaptation des changements organisationnels liés à l'innovation numérique

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	légèrement prête	1	1,4	1,4	1,4
	modérément prête	10	14,3	14,3	15,7
	très prête	52	74,3	74,3	90,0
	extrêmement prête	7	10,0	10,0	100,0
Total		70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Selon les données recueillies, 74,3% de nos enquêtés constatent que leur entreprise est très prête à s'adapter aux changements organisationnels liés à l'innovation, tandis que 14,3% ont constaté que l'entreprise est modérément prête. Un taux de 10% a vu l'adaptation de l'entreprise suite aux changements organisationnels comme extrêmement prête, suivi d'un faible taux de 1,4% qui a déduit que l'entreprise est légèrement prête. D'après cette enquête, il est encourageant de constater que la majorité des travailleurs estiment que leur entreprise est prête à s'adapter aux changements organisationnels liés à l'innovation.

Tableau 23 : L'utilisation des outils numérique lors du travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Internet	24	34,3	34,3	34,3
	Téléphone portable	28	40,0	40,0	74,3
	Logiciel	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Dans notre recherche menée, on a élaboré les différents outils du numérique lors du travail, dont la première utilisation chez nos enquêtées lors de leur travail c'est l'outil de téléphone portable qui a marqué un taux de 40%, suivi par l'internet avec un effectif 34,3% et les logiciels avec un taux de 25,7%

Dans cette analyse nous voyons que l'outil numérique le téléphone portable est devenu un outil indispensable pour de nombreux travailleurs à l'ère numérique. Les téléphones portables peuvent être utilisés pour effectuer des appels, envoyer des messages, accéder à des applications de travail et même effectuer des paiements. Ils peuvent également être utilisés pour travailler à distance, ce qui peut offrir plus de flexibilité et de liberté pour les employés. En somme, l'utilisation du téléphone portable dans le travail à l'ère numérique est devenue indispensable pour de nombreux travailleurs, car elle offre des avantages tels que la mobilité, la flexibilité et la commodité

Tableau 24 : La méthode préférée

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Méthode ancienne	13	18,6	18,6	18,6
	Travail numérisé	57	81,4	81,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Lors de l'élaboration de notre recherche nous avons pu comparer entre l'ancien méthode de travail et la nouvelle et nous avons des résultats comme suit le travail numériser est classé parmi les majeurs avec un taux de 81, 4%, par contre ceux qui préfère les méthodes anciennes sont représenté une minorité de 18,6%.

Après cette analyse nous avons constaté que les entreprises (GEMA et CEVITAL) adoptent et préfère la méthode numériser, selon les dires la numérisation est un processeur qui consiste à remplacer les méthodes traditionnelles de travail par les technologies numérique car elle a fourni de nombreuses nouvelles façons de faire leur travail les méthodes de travail numérisées offrent de nombreux avantages par rapport aux méthodes traditionnelles, notamment la rapidité, la précision et la facilité d'utilisation. Les méthodes de travail numérisées permettent également d'accéder facilement à des informations et des données importantes à partir de n'importe quel endroit, ce qui peut améliorer l'efficacité et la productivité.

Tableau 25 : La facilitation de l'intégration du numérique au sein de votre travail selon l'ancienneté professionnelle

		oui	Total
La répartition de la population d'étude selon l'ancienneté professionnelle	moins de 2 ans	10,0%	10,0%
	2-5ans	20,0%	20,0%
	6-8ans	24,3%	24,3%
	plus de 8ans	45,7%	45,7%
Total		100,0%	100,0%

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

D'après l'analyse de ce tableau qui traite de la facilitation de l'intégration du numérique dans le travail, on observe que les travailleurs ayant une ancienneté professionnelle de plus de 8 ans ont intégré le numérique plus facilement avec un taux de 45,7%, suivi par la catégorie (6-8) avec un taux de 24,3%, puis celle de 2-5 ans marquée avec un taux de 20%. Enfin, les travailleurs ayant moins de 2 ans ont un taux de 10%.

On constate que l'intégration de la numismatique dans le travail peut être facilitée par l'utilisation d'outils numériques tels que les logiciels de gestion de collections. aussi, l'utilisation d'outils numériques peut aider à faciliter l'intégration de la numismatique dans le travail, en offrant des moyens plus efficaces et plus pratiques pour organiser, étudier et échanger des pièces de monnaie.

Tableau 26: La motivation au travail numérique en fonction de l'ancienneté professionnelle

		Figure 14 : La motivation du travail numérique		Total
		oui	non	
répartition de la population d'étude selon l'ancienneté professionnelle	moins de 2 ans	10,0%		10,0%
	2-5ans	17,1%	2,9%	20,0%
	6-8ans	20,0%	4,3%	24,3%
	plus de 8ans	41,4%	4,3%	45,7%
Total		88,6%	11,4%	100,0%

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

D'après l'analyse de ce tableau, on observe que les travailleurs ayant une ancienneté professionnelle de plus de 8 ans sont les plus motivés par le travail numérique, avec un taux de 41,4% ayant répondu oui et 4,3% ayant répondu non. Les travailleurs ayant une ancienneté professionnelle de 6 à 8 ans ont également montré une motivation élevée avec un taux de 20,0% ayant répondu oui et 4,3% ayant répondu non. La catégorie de 2 à 5 ans a montré un taux de motivation de 17,1% ayant répondu oui et 2,9% ayant répondu non. Enfin, la catégorie de moins de 2 ans a répondu positivement à la question de la motivation du travail numérique.

On en constate que le travail numérique peut avoir des effets positifs et négatifs sur le bien-être des travailleurs et que cela peut varier en fonction de l'ancienneté professionnelle de chacun.

Tableau 27 : La répartition de la population d'étude selon l'ancienneté professionnelle

			Facilite le travail	rapidité	le travail en collaboration	Total
répartition de la population d'étude selon l'ancienneté professionnelle	moins de 2 ans	Effectif	4	2	1	7
		% du total	5,7%	2,9%	1,4%	10,0%
	2-5ans	Effectif	1	7	6	14
		% du total	1,4%	10,0%	8,6%	20,0%
	6-8ans	Effectif	4	8	5	17
		% du total	5,7%	11,4%	7,1%	24,3%
	plus de 8ans	Effectif	6	19	7	32
		% du total	8,6%	27,1%	10,0%	45,7%
Total		Effectif	15	36	19	70
		% du total	21,4%	51,4%	27,1%	100,0%

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

D'après l'analyse de ce tableau qui traite de la facilitation de l'intégration du numérique dans le travail, on observe que les travailleurs ayant une ancienneté professionnelle de plus de 8 ans ont intégré le numérique plus facilement avec un taux de 45,7%, suivi par la catégorie (6-8) avec un taux de 24,3%, puis celle de 2-5 ans marquée avec un taux de 20%. Enfin, les travailleurs ayant moins de 2 ans ont un taux de 10%.

On constate que l'intégration de la numérisation dans le travail facilite par l'utilisation d'outils numériques tels que les logiciels de gestion de collections. aussi , l'utilisation d'outils numériques peut aider à faciliter l'intégration de la numismatique dans le travail, en offrant des moyens plus efficaces et plus pratiques pour organiser, étudier et échanger des pièces.

Tableau 28 : Les changements résolus par l'utilisation du numérique sur le lieu de travail Selon le nom de l'entreprise.

			Changement majeur	Changement mineur	Total
Figure 26 : Nom de l'entreprise	CEVITAL	Effectif	38	17	55
		% du total	54,3%	24,3%	78,6%
	GEMA	Effectif	10	5	15
		% du total	14,3%	7,1%	21,4%
Total		Effectif	48	22	70
		% du total	68,6%	31,4%	100,0%

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Ce tableau présente les changements apportés par l'utilisation du numérique sur le lieu de travail selon les entreprises. Chez CEVITAL, 54,3% des travailleurs ont réagi au changement majeur de leurs activités causé par le numérique, contre 24,3% qui ont réagi au changement mineur dans leurs activités causé par le numérique. Selon les déclarations de l'entreprise GEMA, 14,3% des enquêtés ont répondu au changement majeur de leurs activités, contre 7,1% qui ont répondu au changement mineur dans leurs activités. Ces résultats montrent que l'utilisation du numérique a entraîné des changements significatifs dans les activités professionnelles des travailleurs, et que ces changements varient selon les entreprises.

Tableau 29 : Les services touchés par l'introduction des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes selon le nom de l'entreprise

			La	Le	Le	Le service	Total
			direction	service du personnel et des ressources humaines	service de finance et de comptabilité	d'approvisionnement	
Nom de l'entreprise	CEVITAL	Effectif	25	14	7	9	55
		% du total	35,7%	20,0%	10,0%	12,9%	78,6%
	GEMA	Effectif	2	7	3	3	15
		% du total	2,9%	10,0%	4,3%	4,3%	21,4%
Total		Effectif	27	21	10	12	70
		% du total	38,6%	30,0%	14,3%	17,1%	100,0%

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

D'après cette analyse du tableau sur les services touchés par l'introduction des NTIC et des nouvelles méthodes selon les entreprises, chez Cevital le service le plus touché par l'introduction des NTIC est la direction avec un taux de 35,7%, suivi par le service des ressources humaines avec un taux de 20,0%, le service d'approvisionnement avec un taux de 12,9%, et enfin le service de finance et comptabilité avec un pourcentage de 10,0%. En ce qui concerne l'entreprise GEMA, le service le plus touché par le numérique est celui des ressources humaines avec un taux de 10,0%, suivi des services de finance et comptabilité et d'approvisionnement avec un taux de 4,3% chacun, et enfin le service de direction avec un taux de 2,0%.

Ces résultats montrent que l'introduction des NTIC a eu un impact significatif sur les différents services des entreprises, et que certains services ont été plus touchés que d'autres.

Tableau 30 :L'évaluation des technologies numériques et l'augmentation de la flexibilité en termes de lieu et d'horaire de travail selon le nom de l'entreprise

			Modérément	Beaucoup	Extrêmement	Total
Figure 26 : Nom de l'entreprise	CEVITAL	Effectif	9	30	16	55
		% du total	12,9%	42,9%	22,9%	78,6%
	GEMA	Effectif	6	9	0	15
		% du total	8,6%	12,9%	0,0%	21,4%
Total		Effectif	15	39	16	70
		% du total	21,4%	55,7%	22,9%	100,0%

[Source : Réalisé à partir des résultats de l'enquête]

Comme nous pouvons le voir dans ce tableau qui analyse l'évaluation des technologies numériques et l'augmentation de la flexibilité en termes de lieu et d'horaire de travail selon les entreprises, chez Cevital, 42,9% des enquêtés ont constaté que le numérique a beaucoup augmenté la flexibilité de lieu et d'horaire de travail, tandis que 22,9% ont vu une augmentation extrême de cette flexibilité, et 22,9% ont constaté une augmentation modérée de cette flexibilité. Chez l'entreprise GEMA, 12,9% des enquêtés ont vu une augmentation considérable de la flexibilité de lieu et d'horaire grâce au numérique, tandis que 8,6% ont vu une augmentation modérée de cette flexibilité dans l'entreprise

2. Vérification des données

Après avoir analysé les résultats de notre questionnaire on va procéder à la vérification de nos deux hypothèses.

2.1. Première hypothèse :

Le résultat obtenu à travers la vérification de la première hypothèse émise auparavant, qui suppose que les travailleurs sont perçoivent positivement les transformations numériques du monde du travail.

Ceci est confirmé suite à l'intégration du numérique dans le travail qui peut offrir de nombreux avantages, tels que la numérisation de certaines tâches, la facilitation de la collaboration et l'accès à des outils plus performants. Il est important de noter que la motivation est une composante essentielle de la réussite professionnelle et personnelle. la méthode de travail numérique est la préféré, car elle offre de nombreux avantages tels que la rapidité, la précision et l'efficacité.

En reliant tout cela aux résultats obtenus de nos enquêtes, nous sommes arrivés à confirmer notre première hypothèse.

2.2. La deuxième hypothèse :

L'impact de l'utilisation d'outils numériques est extrême, dont l'utilisation d'outils numériques contribue à la réduction des coûts de fonctionnement et améliore l'efficacité opérationnelle. L'augmentation contribue beaucoup au changement de l'égalité et la rapidité de l'entreprise qui influent positivement sur le bon fonctionnement du travail, et a partir de cela la majorité des entreprises sont prêtes à s'adapter aux changements organisationnels liés à l'innovation numérique.

Pour conclure, et en se basant sur les résultats obtenus lors de notre recherche, nous sommes en mesure de confirmer nos deux hypothèses.

A partir de ce que a été traiter nous pouvons dire que nos hypothèses ont été confirme suite a l'étude élaboré

3. Conclusion de l'enquête :

Après avoir analysé les données recueillies lors de notre enquête auprès de GEMA et CEVI-TALE, nous pouvons affirmer que les travailleurs perçoivent positivement pdu numérique et de ses différentes transformations dans le travail.

En effet, nous avons constaté que de nombreux métiers ont disparu, mais cela a également créé de nouvelles opportunités d'emplois et de nouveaux modes de travail. Cependant, il est important de noter que certains travailleurs ont exprimé des préoccupations quant à la sécurité de l'emploi et à la stabilité financière en raison de l'automatisation des tâches.

Conclusion

Conclusion

L'objet de ce mémoire de recherche était de traiter la transformation du monde du travail à l'ère numérique à travers une étude de cas et une enquête quantitative menée au sein de CEVITAL et GEMA. Nous avons collecté des données qui nous ont permis de confirmer nos hypothèses de départ et de répondre à notre question de recherche.

La transformation numérique est le processus de modernisation et d'adaptation des entreprises aux nouvelles technologies pour améliorer leur efficacité et leur rentabilité.

Grâce à cette recherche, nous avons connu que le numérique influence le monde du travail en ce qui concerne l'organisation du travail, les formes du travail, les emplois et les compétences, en transformant les comportements et les activités des travailleurs et leurs pratiques.

En outre, nous avons constaté que les technologies numériques ont un impact sur la formation et le développement des compétences des travailleurs, ainsi que sur leur bien-être au travail. En effet, les travailleurs ont besoin de développer de nouvelles compétences pour s'adapter aux nouvelles technologies et pour rester compétitifs sur le marché du travail.

De plus, nous avons observé que le travail à distance est de plus en plus courant, ce qui nécessite une adaptation des pratiques de gestion des ressources humaines.

Nous pouvons donc dire que ce sujet est une tendance en cours depuis quelques années, alors aucune entreprise n'échappe à cette tendance qui nécessite l'adaptation car la maîtrise du numérique contribue toujours aux changements du processus de travail et à la répartition des responsabilités dans chaque service et direction c'est pour cela que l'entreprise doit être en mesure de prendre en considération les changements auxquels elle est exposée.

À la suite de notre enquête, nous avons constaté que les entreprises Cevital et GEMA ont été touchées par la transformation numérique, ce qui a entraîné des effets positifs sur leur fonctionnement et leurs activités. Cela a également permis de satisfaire leurs utilisateurs.

Ajoutant, le monde du travail est en constante évolution et a connu des changements majeurs ces dernières années. Les technologies numériques ont permis de nouvelles façons de travailler, comme le travail à distance, le travail collaboratif, l'automatisation des tâches, l'analyse de données, l'Internet des objets et l'intelligence artificielle. Ces technologies peuvent améliorer l'efficacité et la productivité. Il est donc essentiel que les entreprises intègrent ces technologies de manière responsable et stratégique pour maximiser les avantages.

Nous pouvons dire que la transformation numérique du monde du travail est devenue un nouveau vecteur de changement qui contribue de plus en plus à la croissance économique de l'entreprise.

En fin, suite au caractère limité de notre échantillon et à la difficulté d'accès aux données aux données de terrain comme nous l'avons souhaité, nous ne pouvons pas prétendre à la généralisation de ces résultats qui restent limités de ces résultats qui restent limitées et contextualisées dans les deux entreprises d'emploi.

Bibliographie

Ouvrage

1. Angers, M. (1997). « *Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines* ». Casbah, Alger.
2. (Thiel. (2021)).
3. AUDERY, R. (2021, 08 26). *La transition numérique transformation, révolution, accélération, virage technologique. Ou en est-on vraiment?* Consulté le FEVERIER 23, 2023, sur www.melchior.fr.
4. Bayle, J.-L. L. (2000). *Initiation aux méthodes des sciences sociales*. Paris - Montréal: L'Harmattan.
5. CHAINTREILL, J.-N. (2016). *Un manuel pour la transformation numérique de l'entreprise*. le monde.
6. ETIEVANT, G. (2017). *les impact du numérique sur d'organisation du travail et les condition de travail*. DAGRON.
7. GAUJARD, C. (Avril,2008). *L'idéal type de la start-up:Une synthèse de l'organisation du travail et de l'emploi d'un contexte de ruptures*. Université du littoral Cote d'Opale: Laboratoire de Recherche sur l'industrie et l'innovation.
8. JOEL, C. (2005). *Elément méthodologique de diagnostic patsager utilisant les systèmes d'information géographique*. p.125. Lausanne: EPFL.
9. Latreille, A. (2017). *Numérisation*. Consulté le Février 04, 2023 , sur LEX Electronica.
10. LOUBERT DEL bayle, L. j. (2000). *Institution aux méthodes des science sociales*. Paris: HARMATTAN.
11. LOUCHE, C. « *Introduction à la psychologie du travail et des organisations concepts de base et application* ».
12. Madeleine, G. (2006). *Méthodes des sciences sociales, 11eme édition*. paris: Ed DALLOZ.
13. SLIOUI, E.-M. (OCTOBRE2020). *la condition du changement est sur impact sur la transformation numérique des organisation*.
14. SPERANDIO, J. (2000). *Les NTIC, impacts ergonomiques chez l'utilisateur, implication pour l'ergonomie* . Toulouse: La SLEF-Séances plénières.

SITE WEB

1. (<https://www.reseau-canope.fr/agence-des-usages/les-reseaux-sociaux-numeriques-rsn-pour-sinformer-une-approche-citoyenne.html>). (s.d.). Consulté le Février 14, 2023
2. (ISSN 2572-0171 Vol 05, N. (-4.
3. (Thiel. (2021)).
4. (<https://solutions.lesechos.fr/bureau-coworking/c/comment-le-numerique-change-t-il-lenvironnement-de-travail>). (s.d.). Consulté le MARS 07, 2023

5. <https://solutions.lesechos.fr/equipe-management/c/transformer-les-environnements-et-les-pratiques-de-travail-23542/>. (s.d.). Consulté le Mars 06, 2023
6. <https://solutions.lesechos.fr/equipe-management/c/transformer-les-environnements-et-les-pratiques-de-travail-23542/>). (s.d.). Consulté le Mars 06, 2023
7. Books.google.dz.). (s.d.). Consulté le fev 19, 2023
8. *comment-la-numérisation-influence-t-elle-la-routine-de-travail*. (s.d.). Consulté le Mars 04, 2023, sur ODEC .
9. DAVID, a. (Octobre 2016). *la transformation déigital*. Eyrolles.
10. *es-bienfaits-economiques-de-la-mondialisation-pour-les-entreprises-et-les-consommateurs*. (s.d.). Consulté le Mars 04, 2023, sur ECIPE.
11. HEC Paris excutuive éducation . (2020, DÉCEMBRE 16). Consulté le Mars 04, 2023, sur LES ECHO SOLUTION .
12. HINCHCLIFFE, D. (2022, Juillet 28). *Transformation numérique*. Consulté le Février 04, 2023 , sur The Rolling Notes.
13. <http://www.Cevital.Com/Cevital-agro-industrielle...>). (s.d.).
14. <https://academy.bit2me.com/fr/que-es-la-web-5-0/>). (s.d.). Consulté le Février 14, 2023
15. John.R, B. W. (2014, Septembre). Statistique canadienne. *Revue juridique* , p. 02.
16. Latreille, A. (2017). *Numérisation*. Consulté le Février 04, 2023 , sur LEX Electronica.
17. Lecoindesentrepreneurs.fr). (s.d.). Consulté le Fév 13, 2023
18. *nouvelles-formes-travail-evolution-entreprise*. (s.d.). Consulté le MARS 04, 2023, sur www.stedy.io/blog.
19. [objetifsd'uneentrepriseenmrage.htmlcf_chl_tk=TVRZ5P23VW1tRWk2bYwVtuRp9scN08fA9HPYYSgYyL8-1677074951-0-gaNycGzNDBA](https://www.objetifsd'uneentrepriseenmrage.htmlcf_chl_tk=TVRZ5P23VW1tRWk2bYwVtuRp9scN08fA9HPYYSgYyL8-1677074951-0-gaNycGzNDBA)), h.-s.-l. (s.d.).
20. *Perspective sur les compétences 2019: Prosperer dans un monde numérique*. (2019, MAI 02). Consulté le FEVERIER 2023 , sur OCDE ilibray .
21. *Quel est le role du travail dans la société*. (2022, Octobre 27). Consulté le Mars 04, 2023, sur Synonyme-du-mot.com.
22. *transformation-numerique-entreprise*. (2022, November 14). Consulté le FEVERIER 20, 2023, sur blog.cenareo.com.

Annexe n 01 :

Annexe N°1 : Guide d'entretien de la pré-enquête :

Université Abderrahmane Mira – Bejaia

Faculté des sciences sociales et humaines

Département Sociologie



MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie de l'organisation et du travail

Option : Sociologie de l'organisation et du travail

THEME

***L'ANALYSE SOCIOLOGIQUE DE LA TRANSFORMATION DU
MONDE DU TRAVAIL A L'ERE NUMERIQUE***

Cadre pratique : Groupe GEMA & l'entreprise CEVITAL

Réaliser par :

CHAOUCH Katia

Encadré par :

Dr : NOUI Rabah

Année universitaire : 2022/2023

Exploration (pré enquêté) :

Dans le cadre de la recherche académique, et pour compléter le parcours universitaire, nous sommes des étudiantes de deuxième année du Master, Sociologie de l'organisation et du travail, nous travaillant sur le mémoire de fin de cycle intitulé l'analyse sociologique de la transformation du monde du travail à l'ère numérique,

Nous aimerions que vous répondiez à ces questions afin que nous puissions avoir des réponses et des informations sur votre entreprise.

Merci a vous.

L'entreprise: Group-GEMA

L'interviewé :

-Nom :

-Prénom :

-le statut occupé dans l'entreprise :

Les questions :

Axe 01 : l'entreprise Group-GEMA

1. Qu'est ce que ca veut dire le l'abrégié GEMA ?
2. Quel est le but et le rôle de votre entreprise ?
3. quel est votre domaine d'activité ?
4. Quel est le nombre de bureau a votre entreprise ?
5. Quelles sont les sources de financement pour votre entreprise?

Axe 02 : La transformation numérique du travail

6. Quels sont les moyens technologique, numérique utilisés dans votre entreprise ?
7. Dans le cadre de la transformation numérique, que pensez-vous de cette nouvelle optique?
8. Comment le numérique influe sur la réorganisation du travail ?
9. D'après vos utilisation des nouveaux technologies numérique, quel son ses avantages

Annexe n°02 : Le questionnaire de l'enquête

Université Abderrahmane Mira – Bejaia
Faculté des sciences sociales et humaines

Département Sociologie



MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie de l'organisation et du travail

Option : Sociologie de l'organisation et du travail

THEME

***L'ANALYSE SOCIOLOGIQUE DE LA TRANSFORMATION DU
MONDE DU TRAVAIL A L'ERE NUMERIQUE***

Cadre pratique : Groupe GEMA & l'entreprise CEVITAL

Réaliser par :

CHAOUCH Katia

Encadré par :

Dr : NOUI Rabah

Année universitaire : 2022/2023

Questionnaire

Cher monsieur, chère madame ;

Ce questionnaire a été élaboré dans le but d'analyser sociologiquement la transformation du monde du travail à l'ère numérique, nous vous sollicitons de répondre avec le plus d'objectivité possible aux questions énumérées ci-dessous. Lisez attentivement les propositions, puis répondez en mettant une (x) dans l'une des cases proposées.

Sachez que vos réponses ne seront utilisées qu'à des fins scientifiques. Merci d'avance pour votre aimable collaboration pour l'enrichissement de cette présente étude.

LES DONNEES PERSONNELLES

1. Sexe :

a) Masculin b) féminin

2. L'âge :

a) moins de 20ans b) 20-30ans

c) 30-40ans d) 40ans et plus

3. Niveau d'instruction :

a) Primaire c) Moyen

d) Secondaire e) Supérieur

4. Le poste occupé :

5. L'ancienneté professionnelle :

a) Moins de 2ans ; b) 2-5ans; c) 5-8ans ; d) 8ans et plus

Axe01 : La transformation numérique de l'entreprise :

6. Est-ce que vous avez réussi facilement à intégrer le numérique dans votre travail ?

a) Oui ; b) Non

7. Est-ce que le travail numérique vous motive ?

a) Oui ; b) Non

8. De quel manière le numérique a influencé votre travail ?

a) Facilite le travail

b) Rapidité

c) Le travail en collaboration

9. Est-ce que vous utilisez le télétravail ?

a) Oui ; b) Non

10. Comment vous encouragez-t-il vos salarié à améliorer leur compétence numérique :

- a) Communiquer
- b) conseil de motivation
- c) personnalisé la formation

11. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la politique de travail à distance de l'entreprise ?

- a) a)Très satisfait ;
- b) b) Plutôt satisfais
- c) Ni satisfait ni insatisfait ;
- d) Plutôt insatisfait
- e) e)Très insatisfait

12. Dans quelle mesure pensez-vous que l'automatisation des tâches dans votre travail est bénéfique pour l'entreprise ?

- a) Très bénéfique
- b) Plutôt bénéfique
- c) Ni bénéfique ni préjudiciable
- d) Plutôt préjudiciable
- e) Très préjudiciable

13. Avez-vous été formé ces 05 dernières années par rapport à la nouvelle technologie ou du numérique en général ?

- a) Oui
- b) Non

14. Dans quelle mesure pensez-vous que les programmes de formation continue offerts par l'entreprise améliorent votre compétitivité sur le marché du travail ?

- a) Tout à fait d'accord
- b) Plutôt d'accord
- c) Ni d'accord ni en désaccord
- d) Plutôt en désaccord
- e) Tout à fait en désaccord

15. Votre entreprise fait-elle appel au travail à distance ?

- a) Oui
- b) Non

15.1. Oui, quels sont les principaux outils numériques utilisés

.....

.....

.....

15.2. Comment êtes-vous rémunéré par rapport au travail effectué en dehors de l'entreprise ?

.....

.....

.....

16. A votre avis dans quelle mesure les outils numériques du travail et de communication ont pu changer les activités de l'entreprise

- a) Changement majeur
- b) Changement mineur
- c) Aucun changement

17. parmi les services suivants, lequel sont les plus touché par l'introduction des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes de travail

- a) La direction
- b) Le service du personnel et des ressources humaines
- c) Le service de finance et de comptabilité
- d) Le service d'approvisionnement
- e) Autre.....

18. Dans quelle mesure les technologies numériques ont-elles augmenté la flexibilité dans votre entreprise en termes de lieu et d'horaire de travail ?

- a) Pas du tout
- b) Légèrement
- c) Modérément
- d) Beaucoup
- e) Extrêmement

19. Dans quelle mesure les technologies numériques ont-elles amélioré la communication et la collaboration entre les membres de votre équipe ?

- a) Pas du tout
- b) Légèrement
- c) Modérément
- d) Beaucoup
- e) Extrêmement

20. Dans quelle mesure l'automatisation des tâches a-t-elle eu un impact sur la réorganisation des tâches et des fonctions dans votre entreprise ?

- a) Pas du tout
- b) Légèrement
- c) Modérément
- d) Beaucoup
- e) Extrêmement

21. Dans quelle mesure les technologies numériques ont-elles augmenté l'agilité et la rapidité de votre entreprise en termes de réaction aux changements du marché et de l'environnement concurrentiel ?

- a) Pas du tout
- b) Légèrement
- c) Modérément
- d) Beaucoup
- e) Extrêmement

22. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle prête à s'adapter à ces changements organisationnels liés à l'innovation numérique ?

- a) Pas du tout prête
- b) Légèrement prête
- c) Modérément prête
- d) Très prête
- e) Extrêmement prête

23. pouvez-vous nous décrire, selon vous, les nouveaux changements que vous avez constatés dans l'entreprise

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

Axe 02 : l'impact des outils numériques au travail :

24. Quels sont les outils du numérique utilisé lors du travail :

- a) a) Internet
- b) b) Téléphone portable
- c) c)Logiciel

25. Est-ce que les salariés de votre secteur sont adaptés à l'usage des nouvelles technologies ?

- a) Oui ; b) Non

26. Pensez-vous que les salariés sont-ils plus autonomes grâce aux outils numériques ?

- a) oui ; b) non

27. Vous êtes plutôt pour le travail :

- a) Méthode ancienne ; b) Travail numérique

A votre avis, pourquoi ?

.....

Résumé en français

Le travail que j'ai réalisé sur la transformation du monde du travail à l'ère numérique m'a permis de constater que cette dernière bouleverse les modes d'organisation, les pratiques et les emplois de travail. Bien qu'elle ait permis l'émergence de nouveaux emplois et de nouvelles opportunités, elle a également créé des défis pour les travailleurs et les entreprises. Au cours de ce travail, nous avons opté pour une approche quantitative et avons adopté l'étude de cas comme stratégie. Le recueil des données a été fait à partir d'une étude documentaire pour les informations et d'un questionnaire pour l'analyse des données. Nous avons procédé par l'analyse de contenu pour le traitement de nos questionnaires. À partir de la pré-enquête que nous avons réalisée au sein de CEVITAL et GEMA, nous avons pu confirmer nos hypothèses et répondre à notre problématique de recherche.

Résumé en Anglais

The work I have done on the transformation of the world of work in the digital age has allowed me to see that the latter is upsetting the modes of organization, practices and work jobs. Although it has allowed the emergence of new jobs and new opportunities, it has also created challenges for workers and companies. During this work, we opted for a quantitative approach and adopted the case study as a strategy. Data collection was based on a documentary study for information and a questionnaire for data analysis. We proceeded by content analysis for the processing of our questionnaires. From the pre-survey that we carried out within CEVITAL and GEMA, we were able to confirm our hypotheses and answer our research question.