

UNIVERSITÉ DE BEJAIA

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Thème

**LA PERCEPTION DU TRAVAIL DES
EMPLOYES DE L'ENTREPRISE DANONE
DJURDJURA ALGERIE**

Mémoire de fin d'étude présenté en vue d'obtention du diplôme de
Master 2 en sociologie de travail et des Ressources Humaines

Réalisé par

dirigé par

DJEBARA Karima

Dr. BELAIDI Ali

IDJOUADIENE Sabrina

Juin 2015

Remerciements

Nous remercions tous ceux et celles qui nous ont aidés dans ce travail, notre encadreur, nos familles, nos amis, ainsi que les employés de l'entreprise Danone qui ont été d'un grand soutien.

Dédicace

Nous dédions ce travail à notre famille et ceux et celles qui nous ont soutenus pour le réaliser, sur tout à notre promoteur monsieur Ali BELAIDI

Karima & Sabrina

TABLES DE MATIERES

INTRODUCTION **A**

CHAPITRE1

CADRE METHODOLOGIQUE

1. PROBLÉMATIQUE 9

2. LA MÉTHODE ADOPTÉE 14

CHAPITRE2

LA CONCETION DE LA NOTION DU TRAVAIL

1. QU'EST CE QUE LE TRAVAIL ? 20

1.1. Toute activité est travail 21

1.2. Les dimensions du travail 20

1.3. Signification du travail 22

1.4. Représentation sociale du travail 22

1.4.1. Les différents niveaux de centralité du travail 23

1.4.2. Une société de travailleurs26

2. Le travail et l'emploi26

CHAPITRE 3

ANALYSE ET DISCUSSION DES RÉSULATATS

1. OBSERVATION ETHNOGRAPHIQUE 29

2. ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES ENTRETIENS 36

2.1. Le travail entre le personnel et professionnel	36
2.2. Le travail en tant que produit final	39
2.3. Le travail entre contenu et contenant	41
2.4. Le rapport au temps du travail et le temps du non-travail	43
2.5. La vision du climat du travail chez DANONE	44
2.6. Changement des perceptions et des représentations préconçues	46
2.7. Sentiment d'appartenance des employés de DDA à l'entreprise	48
2.8. Le bien être dans le milieu du travail	50
2.9. Le travail au tant que valeur instrumentalisée	53
2.10. La reconnaissance au travail et l'apport avec l'employé	58
SYNTHÈSE	63
CONCLUSION	65
BIBLIOGRAPHIE	67
ANNEXES	

INTRODUCTION

Dans sa conception la plus simple, le travail est un effort physique ou moral que l'individu exerce afin d'arriver à ses fins et de satisfaire ses besoins vitaux, bien que le concept parait simple et sa finalité séduisante, son utilisation est sujette à beaucoup de débats et d'études au niveau théorique ainsi qu'au niveau pratique.

Sur le plan théorique, la multitude de définitions et des conceptions de la notion du travail et les modèles d'analyse qui ont tenté d'appréhender la notion du travail en tant que telle et la conception de ce dernier, témoignent de la difficulté de définir les contours du concept.

Suite aux conceptions théoriques qui se différencient d'un auteur à un autre, d'une étude à une autre, d'une personne à une autre, nous avons décidé de creuser dans ce contexte et explorer le terrain pour en tirer des conclusions sur ce sujet de recherche qui seront fiables.

Dans la pratique, l'évaluation et la détermination de la conception du travail se traduit par des études qualitatives et une démarche inductive qui nécessite une expertise et une analyse rigoureuse des différents processus organisationnels et sociaux, qui visent à identifier les éléments les plus importants afin de définir la conception du travail de chaque employé selon sa position ou son appartenance dans l'entreprise Danone Djurdjura Algérie, entreprise multinationale des produits laitiers située à l'entrée d'Akbou venant de Bejaia, qui est notre terrain d'étude.

C'est en partant de la différence qui existe entre la conception théorique du travail et pratique, qu'on va positionner nos objectifs de recherche afin de déterminer les différentes conceptions qui existent dans la notion du travail dans l'entreprise DANONE. Pour y parvenir à réaliser ces objectifs nous avons divisé notre travail en deux parties, une qui est pratiquement théorique ou on trouve le

chapitre de la méthodologique adoptée ainsi que le chapitre sur la perception du travail en général, la deuxième partie comporte les discussions et analyses des données et terminer avec une conclusion et la référence bibliographique utilisée, dans les annexes on trouvera le guide d'entretien qu'on aura utilisé et les documents concernant l'organisme (terrain) de notre enquête.

CHAPITRE 1

CADRE

METHODOLOGIQUE

1. PROBLÉMATIQUE

Parler du travail a toujours connoté le vivre, subvenir aux besoins aussi individuels que sociaux. C'est ainsi le travail prend le rôle de l'individu au groupe et à la société. Cependant, la signification de cette notion « travail » n'est aucunement standardisé ou unique. A contrario, elle dépendante de la façon dont l'individu perçoit le travail ou l'emploi qu'il occupe. Une intériorisation qui se joue fondamentalement sur l'homme au travail, un simple ouvrier peut tout simplement dire qu'il travaille pour vivre, alors qu'un manager ou directeur dira que son travail occupe la plus importante place chez lui. Pour un autre, il se peut que le travail ne soit qu'un loisir ou hobbies, c'est le cas des artistes. Autrement dit chacun représente le travail différemment. Mais, on s'accorde à dire que le travail nous permet de vivre. Il est un moyen et non une finalité pour soit. C'est ainsi que « *presque tous les hommes cherchent du travail à cause du salaire ; pour eux tous, le travail est un moyen et non le but lui-même ; c'est pourquoi, la plupart d'eux mettent peut de finesse au choix du travail, pourvu qu'il procure un gain abondant* » (Nietzsche, 1987 : 83-84).

Déterminer le sens du travail chez l'individu, dans une société ou une entreprise, exige une prise de conscience des changements perpétuels qui traversent les sociétés dans le temps et dans l'espace. D'ailleurs, c'est pour cette raison que le travail est polysémique. Le travail est source de richesse des nations pour Adam Smith (2002 : 35), et « *ce que chaque chose coute réellement, à celui qui veut la procurer, c'est le travail et la peine qu'il doit s'imposer pour l'obtenir* ». Pour Marx, il est aliénation, qui est spécifiquement humaine dont l'homme agit sur la nature pour satisfaire ses besoins ou « *il modifie sa propre nature...c'est le travail sous une forme qui appartient exclusivement à l'homme* » (1867 :200). Pour Weber, le Travail est aussi réalisation de soi ou acte pour lequel l'homme se produit lui-même. Le travail est l'une des formes de vie active dans *condition de l'homme moderne* chez Hannah Arendt, « *labor is the activity which corresponds to the biological process of the human body, whose spontaneous growth, metabolism, and eventual decay are bound to the vital necessities*

produced and fed into the life process by labor » (1998:07). Ce qui veut dire que (le travail est l'activité qui correspond au processus biologique du corps humain, dont la croissance spontanée, le métabolisme et éventuellement la corruption sont liés aux productions élémentaires sont le travail nourri ce processus vital). Par contre si on rejoint les études d'André Gorz on constate qu'il a essayé de diminuer même le temps de travail c'est vrai que l'homme peut produire ce dont il a besoin avec le travail et son activité mais il est comme un obstacle qui empêche l'épanouissement de l'individu en causes sociales où l'économie n'aura plus besoin de l'activité de l'homme à l'avenir « *l'économie n'aura plus besoin du travail de tous et de toutes* » (Gorz, 1988 :93) ou le travail ne peut plus servir de fondement d'intégration sociale.

De nos jours, il est rare de trouver ceux qui veulent ou même avoir l'intention de se reproduire à travers leur travail et que l'action de travailler retourne toujours à des besoins soit économiques, politiques ou sociales, et tout travailleur cherche après le salaire, cherche à diminuer le temps du travail et avoir du temps pour autres choses (famille, loisir, autres), comptant l'apparition de l'emploi, marché du travail, contrat à durée déterminée, indéterminée (concrétisation du travail) ...etc.

En somme, le contexte actuel opère des mutations dans la notion du travail et ses significations. De la révolution industrielle jusqu'à la mondialisation : le travail semble occuper le centre dont les sphères sociale, politique et économique gravitent. Il en demeure que cette centralité est remise en cause. Notamment que le travail perd au fur et à mesure son caractère d'activité créatrice, et il ne peut occuper qu'une petite partie de notre existence par rapport au passé. Corolairement, le temps au travail change. La production du travail de fait pas l'exception. Le remplacement de l'homme par la machine. Un chamboulement général s'opère dans le monde travail. Nolens volens des mutations mondiales, le travail n'est plus *poiésis* (cf. Gortz, 2003). Les conséquences sont plus estimables à heurter les relations humaines que ce soit au travail ou hors du travail. De nouvelles formes de relations prennent naissances, des relations entre travailleurs,

collaborateurs et entreprises, de différentes conceptions de la notion « travail », ce qui pousse les sociologues de travail à en savoir plus sur les relations et conceptions qui peuvent y avoir dans les entreprises, ces faits nous permettent de creuser un peu plus dans l'apport du travail aux conceptions du travail entre différentes catégories des travailleurs, si on approfondi un peu dans les différences de conceptions du travail, qui décident d'emblée du rapport au travail chez les individus, dépendamment de leur appartenance sociale ou du genre etc.

En Algérie, la notion du travail semble prendre des significations obliées, ceci est surtout du, de notre point de vue, au contexte social économique et politique propre à l'Algérie, du même coup la dimension historique peut concourir à son tour est mettre en lumière sur des dimensions souvent occultées pour expliquer les significations qui sont véhiculées de la notion du travail. À ce propos, l'étude de Bourdieu & Sayad, dans le *Déracinement*, dénonce les conséquences, en termes de désorganisation des sociétés paysannes algériennes, du déplacement forcé des villages dans des camps de regroupement. Cette stratégie des forces militaires prolonge et achève l'œuvre de déstructuration entreprise par la colonisation, visant à saper les fondements économiques des sociétés locales dans le but d'en briser les mécanismes de solidarité, accélérant la « crise de l'agriculture traditionnelle », l'exode vers les faubourgs et les bidonvilles d'Algérie et les transformations sociales qui affectent la société algérienne (Bazin, 2014). Dans la même veine, *Travail et travailleurs en Algérie* (1963), l'étude est consacrée aux conditions des travailleurs et à la nature des situations de travail. C'est une analyse anthropologique de la catégorie de travail. Bourdieu s'intéresse à l'économie et au travail, en déconstruisant ces notions pour les replacer dans leur contexte socioculturel précis. Il souligne l'inexistence de la notion de travail dans le système agricole des sociétés traditionnelles. Le travail surgit du processus de prolétarianisation, dans la confrontation des paysans « déracinés » avec le chômage qui les menace d'inexistence sociale. Dans le contexte urbain, il s'ensuit, selon les interprétations de Bourdieu, une disjonction de la fonction économique et de la fonction sociale

du travail. Une panoplie d'études a emboité le pas de Bourdieu sans pour autant essayé de se libérer du paradigme Boudieusien, Guerid Entre autres ou Chikhi reste dans les mêmes lectures et la notion du travail qui se présente est tout le temps imprégnée par les deux études citées *supra*.

L'itinéraire économique accompagné d'une politique qui s'accommode aux conjonctures qui ponctuent l'entreprise algérienne recèle beaucoup d'indicateurs qui peuvent concourir à saisir la notion du travail et ses significations dans son contexte algérien. Le travail au sein des entreprises algériennes privés ou publique se résume à l'histoire du pays, au temps et aux étapes que les administrateurs algériens qui ont essayés de donner une signification au travail toute en faisant une base de croissance économique, dont le travail était une production et un capital humain et il l'est aussi actuellement sans compter les changements qui percutent sur le territoire national et sur le travail lui-même.

Actuellement le cas de la société algérienne dépend plus aux moins de l'histoire et bien principalement du système et de ce qu'il produit, qui définit la situation économique du pays, le politique et le social, le pays est toujours en développement avec l'attachement du système libérale, tant dit que bien avant dans les années après l'indépendance ils ont essayés d'adapter un système d'autogestion dans les entreprises socialistes qui va permettre aux travailleurs de se sentir utiles et chez eux et permettre aux entreprises une croissance d'une autre part, et de l'autre part l'autogestion est comme un élément qui fait disparaître l'aliénation des travailleurs quant on leur confie la responsabilité de la gestion des entreprises.(Helis.1969 :115), cela avait mené les travailleurs à prendre des décisions et avoir l'opportunité d'y participer à ces dernières (prise de décision) et ce n'est pas juste un moyen de développer le pays ou d'accroître les entreprises Algériennes mais aussi de démontrer la place du travail chez les employés et la capacité d'autogérer une entreprise à l'époque. Aujourd'hui, le pays ce retrouve avec un système plutôt libérale qui ne donne plus l'opportunité aux travailleurs ou aux simples ouvriers de sentir l'appartenance dans leur milieu de travail, les

raisons sont liés aux apparitions des entreprises privées, et leur adaptation aux système libéral, et le fait que les grands dirigeants des entreprises sont des cadres et placés dans les haut hiérarchie, cela peut ne pas donner le privilège pour un simple travailleur de donner une signification propre à lui du travail, mais de concevoir le travail selon sa position au travail et son appartenance, la société à laquelle il appartient, sans compter les exceptions.

L'entreprise privée arbore un penchant pour le modèle occidental, d'ailleurs le foisonnement des partenariats avec des entreprises étrangères sont révélateurs de se penchant. Par ailleurs, l'entreprise privée semble être un creuset où tout le monde convergent et le travail est appréhendé différemment. Le partenariat DANONE DJURDJURA ALGERIE DDA reflète cette réalité. Œuvrant dans le secteur agroalimentaire : produits laitier va nous servir de terrain pour comprendre comment le travail est perçu dans un contexte ou les influences peuvent secréter des significations divergentes ou convergentes. Local ou étranger, jeune ou moins jeune, homme ou femme, etc. Un écheveau de variable peut contribuer à donner les premières prémices de la notion du travail dans ce nouveau contexte. Entre, employé national local et employé étranger.

Sachant que DANONE DJURDJURA ALGERIE, était une entreprise Algérienne au nom de DJURDJURA, qui devient actuellement DANONE, ce changement peut déclencher des points négatifs et des positifs, des contraintes et des concurrences dans le pays, et même du changement dans le processus du travail, l'organisation du travail, la conception du travail qui ne serait peut être plus vu de la même façon...etc. pour en être fiable et efficace on va analyser la conception ou la notion du travail au sein de cette entreprise à l'époque ou elle s'appelé DJURDJURA et l'époque actuel DANONE, et faire une distinction (avant et après) entre les travailleurs de différents secteurs, ou bien entre employé jeune et moins jeune, femme et homme, c'est à travers cette question fondamentale qu'on va poser qui va nous emmener à y connaitre plus :

Comment se conçoit la notion du travail chez les employés de DDA ? Quel est le poids du processus du travail sur la signification du travail et son éthique ? Comment expliquer les différences de conception de travail entre les différents secteurs de travail chez les employés ?

2. MÉTHODOLOGIE

Dans notre recherche, nous optons pour un travail qualitatif qui s'inscrit dans une démarche inductive. Notre choix se repose sur plusieurs raisons, parmi lesquelles le contacte directe avec le terrain de recherche prend la première position. Notre thème de recherche préconçu, se voit concrétisé qu'une fois sur le terrain. Déterminé le sens du travail chez les employés au sein de l'entreprise Danone mérite toutefois une attention particulière, la perception que chacun a du travail différencie d'une personne à une autre et d'une position à une autre. De ce fait, le recours à cette méthode nous semble être le choix efficace pour plus de centralité, pertinence et précision dont notre sujet de recherche a le plus grand besoin afin de tenter par la suite, des généralisations à partir de cas particuliers. En observant des caractéristiques précises sur un ou plusieurs individus (objets) d'une classe et en essayant de démontrer la possibilité de généraliser ces caractéristiques à l'ensemble de la classe considérée. C'est la succession observation — analyse — interprétation — généralisation. Elle est très usitée en sciences sociales et s'appuie beaucoup sur les techniques d'inférence statistique (tests qui permettent de mesurer le risque d'erreur et l'étendue des possibilités de généralisations-extrapolations). Le sondage d'opinion, l'étude de marché... relèvent de cette méthode. (Aktouf, 1987 :29).

Dans l'acquisition des données qualitatives, on s'est familiarisé avec quelques techniques de recherche dont l'entretien semble être l'outil idéal pour saisir la manière dont les employés de Danone vivent leur travail et les représentations qu'ils ont de ce dernier. Etant une méthode

de production de données verbales ; *L'enquête par entretien* est particulièrement pertinente lorsqu'on veut analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques, aux événements dont ils ont pu être les témoins actifs ; lorsque l'on veut mettre en évidence les systèmes de valeurs et les repères normatifs à partir desquels ils s'orientent et se déterminent. Elle donne accès à des idées incarnées, et non pas préfabriquées, pour cette raison, serait doté d'une certaine stabilité. (Blanchet, 2007 : 24).

Pour se faire, un guide d'entretien s'impose, une grille de questions simple pour faire parler les informateurs autour du sujet, l'idéal étant de déclencher une dynamique de conversations plus riche que la simple réponse aux questions, tout en restant dans le thème. C'est une suite de questions précises et concrètes inscrites dans une dynamique logique. Ceci dit, il est important de les ranger par thèmes et veiller à ce que celle soit cohérente. (Kaufmann : 44)

Une fois le choix de l'enquête arrêté, son objectif et sa fonction dans le dispositif de recherche définit, se pose la question de savoir qui interroger ? Une population étant délimitée, il n'est ni possible ni utile de rassembler des informations sur chacune des unités qui la composent. De ce fait, on a extrait un nombre déterminé et bien précis de l'ensemble des employés de Danone Djurdjura Algérie dont le nombre totale est de 700 employés, estimant qu'ils seront en position de produire des réponses aux questions que l'on se pose. Notre objectif principale étant de Saisir les différentes perceptions que les employés de DDA ont du travail; il nous a semblé nécessaire d'opter pour l'échantillonnage théorique systématique afin de toucher les différentes catégories des employés dans les différents services de l'entreprise. Nous avons donc effectué nos entretiens auprès de 18 enquêtés dans le désir est de généraliser les résultats recueillis au sein de DDA.

L'échantillon constitué, la grille élaborée et testée, il ne reste plus qu'à rencontrer les enquêtés et conduire les entretiens. Un moment difficile pour certains mais qui devient plus facile dès que l'entretien gagne en profondeur. Le but est que l'échange entre enquêteur et enquêté s'approfondisse le plus possible, jusqu'à atteindre des informations essentielles. (op.cit, 2007 :44) qui seront recueillies à l'aide d'enregistrements avec dictaphone qui dure jusqu'à une heure de temps, selon les réponses de chacun, ou d'un bloc note en cas de refus de l'enquêté d'être enregistré, dans ce cas là ; une prise de notes rapide et précise s'impose.

L'observation Vient s'ajouté aux techniques de recueilles des données qualitative utilisées lors de notre recherche. Les observations sont pertinentes pour étudier des comportements, des attitudes ou des interactions. L'observation non participante implique de la part du chercheur une certaine distance, il ne prend pas la parole et ne participe pas aux activités. Assis en retrait ou caché derrière une vitre ; il note ce qui se passe et ce qu'il voit.

Après avoir recueillis toutes données et informations de différentes sources concernant notre sujet de recherche ; Vient l'étape d'analyse des données. Parmi les nombreuses techniques d'analyse qualitative; nous avons opté pour l'analyse de contenu qui consiste à faire un codage qui s'applique sur l'ensemble des productions verbales des interviewés dont les unités de sens doivent être extraites et classées dans des catégories. En choisissant dans l'ensemble des techniques d'analyse de contenu, entre autre ; l'analyse thématique qui « *défait en quelque sorte la singularité du discours et découpe transversalement ce qui, d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème. Elle ignore ainsi la cohésion singulière de l'entretien et cherche une cohésion thématique inter entretiens. La manipulation thématique consiste ainsi à jeter*

l'ensemble des éléments signifiants dans une sorte de sac à thèmes. »
(Blanchet, 2007 :96).

3. DÉFINITION DES CONCEPTS CLÉS

Une analyse conceptuelle est une technique qui permet de représenter l'ensemble des concepts clés et d'information sur ces derniers, du point de vue des données, et définit également les dépendances ou relations entre ces différents concept, et qui « offre la possibilité de traité de manière méthodique des informations et des témoignages qui présentent un certain degré de profondeur et de complexité » R QUIVEY (1994 :202)

3.1.Le bien être au travail :

Il se définit comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles un travail est effectué. Tout employeur a l'obligation légale de garantir et promouvoir le bien -être de son personnel là où il exerce son métier. Il doit veiller à optimiser ses conditions de travail, assurer sa sécurité, veiller à sa bonne santé, combattre les risques d'accidents.

La notion de bien -être au travail regroupe : la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale occasionnée par le travail (stress), l'hygiène du lieu de travail, le travail (stress), l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail, et les mesures prises par l'entreprise matière d'environnement¹

3.2.Reconnaissance au travail :

Elle est une réaction constructive et authentique, une démonstration que les efforts investis sont reconnus à leur juste valeur, et elle contribue à donner un sens au travail dans la fondation de la reconnaissance de la personne et l'estime de

¹http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx

soi tout en augmentation la motivation et la satisfaction, et une rétribution *symbolique, affective, concrète* ou *financière* peuvent être une contre partie du travail. (J.P. Burn 2003 :5)

3.3.Satisfaction au travail

Pour définir la satisfaction au travail, on doit retenir que les études les plus couramment qui sont faites à propos de ce dernier est l'étude de Lock, « *un état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences au travail* » (1976), la satisfaction est déterminée par des caractéristiques individuelles du travail, « *une réponse émotionnelle positive résulte de l'évaluation de travail expériences de travail. La satisfaction est un concept dynamique. C'est une perception instable qui évolue en fonction des expériences mais aussi en fonction des attentes du salarié qui peuvent se modifier tout au long de sa vie* » (Igalens (1999 :1246-1247).

3.4.Inégalités sociales

Dans de nombreuses sociétés, chacun d'eux jouit d'un statut différent auquel sont attachés des avantages et des désavantages.les inégalités sont donc essentiellement sociales et sont liées à l'existence de stratifications économique, politique, de prestige, etc. La répartition du revenu est inégale dans la mesure ou un ou plusieurs individus ont une part plus grande que les autres. L'inégalité est une différence que les individus et groupes sociaux jugent selon des échelles de valeur (Boudon R, 2012 :123).

CHAPITRE 2

LA CONCEPTION DE LA NOTION DU TRAVAIL

1. QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL ?

Le travail est l'activité que l'homme exerce et applique avec un effort physique ou intellectuel pour satisfaire ses besoins et ceux de la société tout en transformant la nature Marx (1876) « Le travail est d'abord un procès qui se passe entre l'homme et la nature, un procès dans lequel l'homme règle et contrôle son métabolisme avec la nature par la méditation de sa propre action. Il se présente face à la maîtrise naturelle comme une puissance naturelle lui-même. Mais en agissant sur la nature extérieure et en la modifiant par ce mouvement, il modifie aussi sa propre nature » (1993, p.199-200). Il est donc une activité qui renvoi à soi même et qui est effectuée par l'homme contre la nature à fin de satisfaire ses besoins vitaux.

1.1. TOUTE ACTIVITÉ EST TRAVAIL

Les activités de l'homme se résument aux résultats qu'on constate dans le secteur tertiaire, qui est à son tour occupé de plus en plus d'actifs. Alors les services et les activités humaines apparaissent en effet comme une réserve inépuisable de besoins qui se résument à l'emploi, D Méda, s'interroge en quoi une société de services serait-elle : « une société dans laquelle l'essentiel de l'activité prend la forme du service et non plus celle de la transformation de matière, dans laquelle l'activité ne va plus nécessairement de pair avec la notion de production ni avec celle d'effort » (1995 :299)

1.2. LES DIMENSIONS DU TRAVAIL

Le travail prend plusieurs aspects qui lui permettent de saturer la définition de ce dernier, et à partir de ces quatre dimensions qu'on peut étudier la notion du travail ; l'activité, le statu, le temps et l'espace (*cf.* De Coster, 1998, p.34 35).

a. L'activité : Toutes les activités humaines sont d'une utilité à l'homme et à son milieu sociale, que ce soit une activité artistique, agricole (si on l'exerce d'une manière professionnelle), manuelle ou intellectuelle, elle reste une activité productive économiquement parlant. Donc, différentes types d'activités sont d'un aspect favorisant à l'étude de travail et voir même comment le présenter socialement (*Ibid.*).

b. Le statut : Le statut prend un rapport avec l'activité mais d'une manière à occuper une tâche, métier, spécialisation contre une rémunération, comme ouvrier, employé et cadres dans une organisation ou entreprise, dont le statut peut s'analyser en un ensemble de droits et soumissions à des obligations sociales, « le statut fait également l'objet d'une appréciation sociale » (*Ibid.* : 35).

c. Le temps : Le temps est une réalité sociale par lequel plusieurs concepts s'évaluent et changent de significations y compris le travail, il se présente comme une construction sociale. Le temps du travail est toujours un enjeu social important qui a marqué un véritable changement à l'émergence de la société industrielle ou la rémunération est mesurée au temps de travail (*Idem.*).

d. L'espace : L'espace est mesuré comme un fait social ou les rapports sociaux sont liés qu'en raison de ce dernier. L'espace dans une entreprise est souvent divisé pour faire l'objet d'une réappropriation par des travailleurs qui leur donnent des significations. Le travail selon ces quatre dimensions prend plusieurs significations dans la valeur morale et que les sociologues l'interprètent comme principe fondateurs d'une société (*Ibid.* : p.34 35).

1.3. SIGNIFICATION DU TRAVAIL

La signification du travail ne se résume pas en un seul sens. Il peut être le centre régulateur de l'homme avec la nature, le sociale et avec lui-même, sa valeur ne cesse d'être estimée par de nombreux économistes, sociologues et philosophes. « Le travail est l'unique loi du monde, régulateur qui mène la matière organisée à sa fin inconnue. La vie n'a plus d'autres sens, pas d'autre raison d'être ; nous n'apparaissions chacun que pour donner notre somme de labeur et disparaître » (cf. Lefranc, et autres, 1959 :10).

Aussi, la signification du travail peut s'inscrire dans le temps, plus exactement dans le progrès technologique, l'homme qui passe d'un travail agricole à un travail dans l'usine, entreprise. « Comprendre l'évolution actuelle de la valeur et de la signification du travail, il faudra tenir compte des caractéristiques du progrès technologique et de ses effets sur la nature et la répartition du travail » (Leboyer, 2007 :21).

Force est de constater que le travail prend un sens d'une nature purement économique et matérielle qui lui donne une dignification expressive, réalisée dans plusieurs études à la quête de réalisation de soi au travail, pour épurer l'explication la signification du travail dans ce contexte réside dans la nature de ce qui est fait et vécu au travail (Mercure et Vultur, 2010).

1.4. REPRÉSENTATION SOCIALE DU TRAVAIL

La représentation sociale est définie comme « une façon de voir localement partagée au sein d'une culture et reliant un sujet à un objet » (Rateau, 2009 : 255), ce qui veut dire que le travail est représenté selon l'imaginaire ou la distinction du milieu de travail ou de l'entreprise elle-même. La représentation sociale du travail des salariés correspond à la façon dont ils voient et aperçoivent le travail en le vivant, et lui donnent un sens qui comportera plusieurs thèmes, salaire, plaisir, reconnaissance ou encore réputation de l'entreprise. Le travail est

une construction sociale et un objet de représentation sociale, ou un espace de rapports sociaux (Abric, 1987).

1.4.1. Les différents niveaux de centralité du travail

Dire que le travail est au cœur de ce que nous sommes, de ce que nous étions et ce que nous serons, il est l'élément d'émergence de notre identité et de ce qu'on devient à travers ce dernier, c'est-à-dire qu'il est le centre régulateur de notre vie sociale, pour bien préciser on devrait éclairer les concepts suivants (Méda, 2001):

a. Travail comme élément de socialisation : « Le travail débute quand l'acte réalisé n'est pas effectué pour le seul bénéfice de celui qui le pratique » (Gilles, 2004 : 41), travailler pour autrui tout comme travailler pour soi, dans cette approche le travail devient un acte social par le quel les individus se rassemblent et s'intègrent dans le groupe et la société. Dans le milieu de travail la socialisation devienne une socialisation professionnelle « *process by which individuals learn the roles and responsibilities of their profession and become emerging members of the professional culture* » (Klosner, 2004 :12) c'est à travers le métier exercé et l'apprentissage de ce dernier y compris le milieu de travail que par conséquent ça résulte des interactions entre les employés, relations entre les uns et les autres qui vont s'émerger et la cohabitation au milieu et au métier et de se reconnaître à travers. « Le travail des différentes entreprises devient immédiatement sociale dans la mesure où il est planifié et effectué dès l'abord comme une partie de l'ensemble du travail social,... » (Lengyel, 1980 : 64). Le travail est l'un des composants les plus importants de l'identité sociale, et de plus le travail est valorisé par soi de plus il dépendra de sa catégorie socioprofessionnelle (Méda D, Héléne G 2006 :623).

b. Le Travail salarié et le capital : Le travail devient un capital que lorsque l'individu offre son travail pour un salaire ou qu'il vend son travail contre de l'argent, ou tout simplement il travaille pour gagner un

salaire, ici la représentation du travail offert se résume au salaire qui devient par la suite un capitale pour autre société ou entreprise, ou l'affirme Marx, « ce qu'ils vendent en réalité au capitaliste pour de l'argent, c'est leur force de travail » (Marx, 1976 : 8) ici la valeur du travail se résume dans le salaire ou la rémunération.

- c. *Le travail comme facteur de production*** : Le travail est ce que l'homme a produit que ce soit une marchandise, un bien ou services, ça reste une œuvre de l'homme, voir Adam Smith, qui décrit le travail comme une unité de mesure ou un élément qui rend différentes marchandises et différentes actions comparables, il devient le fondement et la base de l'ordre et du lien social, « ce qui produit de la richesse » et ce qu'on appelle aujourd'hui un « facteur de production ». (Meda, 2001 : 10).
- d. *Le travail comme essence de l'homme*** : Le travail permet à l'homme de se reconnaître, il le mène au monde d'une manière authentique, à travers l'activité qu'il exerce sous conditions d'organisation que par la suite se forme un ordre social (Marx 1979), « supposons, que nous produisions comme des êtres humains... Nos productions seraient autant de miroirs ou nos être rayonneraient l'un vers l'autre » (op.cit :22). Donc le travail l'activité créatrice de l'homme, une centralité entre lui et de son bien et service produit.
- e. *Le travail emploi, droit et protection*** : Le travail ne se limite pas juste dans l'exécution des tâches ou des activités contre un salaire, le travailleur a un droit au salaire, des droits sur son travail, une assurance...etc. Ce que montre Habermas (1990 : 112) « le citoyen est dédommagé pour la pénibilité qui reste, quoi qu'il en soit, attachée au statut de salarié, même s'il est plus confortable ; il est dédommagé par des droits dans son rôle d'utilisateur des bureaucraties mises en place par l'État-providence, et par du pouvoir d'achat, dans son rôle de consommateur de marchandises. Le levier permettant de pacifier

l'antagonisme de classes reste donc la neutralisation de la matière à conflit que continue de receler le travail salarié », le travail est donc une activité qui permet à l'homme d'obtenir un revenu ou d'une autre manière il est comme une participation rémunérée à la production de biens et des services sous une protection sociale et des droits juridique pour le travailleur.

f. le travail humain comme un développement et comme imitation :
(Karl Marx, le capital) : Le travail est un processus par le quel l'homme il modifie la nature et la transforme, « *Nous ne nous occupons pas ici des formes primitives du travail, qui relèvent encore de l'instinct animal. Lorsque le travailleur se présente sur le marché du travail, il a laissé derrière lui dans un passé archaïque l'époque où le travail humain n'avait pas encore dépouillé sa première forme instinctuelle. Nous supposons donc ici le travail sous une forme qui appartient exclusivement à l'homme. Une araignée accomplit des opérations qui s'apparentent à celles du tisserand, et une abeille en remonte à maint architecte humain dans la construction de ses cellules de cire. Mais ce qui distingue d'emblée le plus mauvais architecte de la meilleure abeille, c'est qu'il a construit la cellule dans sa tête avant de la construire dans la cire. Le résultat auquel aboutit le procès de travail était déjà au commencement dans l'imagination du travailleur, existait donc déjà en idée. Non pas qu'il effectue seulement une modification dans la forme de la réalité naturelle : il y réalise en même temps son propre but, qu'il connaît, qui détermine comme une loi la modalité de son action, et auquel il doit subordonner sa volonté. Et cette soumission n'est pas un acte isolé et singulier. Outre l'effort des organes au travail, il faut une volonté conforme à ce but, s'exprimant dans une attention soutenue pendant toute la journée du travail, d'autant plus indispensable que celui-ci enthousiasme moins le travailleur par son contenu propre et son*

mode d'exécution, et qu'il peut donc moins en jouir comme du jeu de ses propres forces physiques et intellectuelles ». (199-200)

1.5. UNE SOCIÉTÉ DE TRAVAILLEURS : (Hannah Arendt 1958)

« Il semblerait simplement qu'on s'est servi du progrès scientifique et technique pour accomplir ce dont toutes les époques avaient rêvé sans pouvoir y parvenir. [...] L'époque moderne s'accompagne de la glorification théorique du travail et elle arrive en fait à transformer la société tout entière en une société de travailleurs....C'est une société de travailleurs que l'on va délivrer des chaînes du travail, et cette société ne sait plus rien des activités plus hautes et plus enrichissantes pour lesquelles il vaudrait la peine de gagner cette liberté. Dans cette société qui est égalitaire, car c'est ainsi que le travail fait vivre ensemble les hommes, il ne reste plus de classe, plus d'aristocratie politique ou spirituelle, qui puisse provoquer une restauration des autres facultés de l'homme. Même les présidents, les rois, les premiers ministres voient dans leurs fonctions des emplois nécessaires à la vie de la société, et, parmi les intellectuels, il ne reste plus que quelques solitaires pour considérer ce qu'ils font comme des œuvres et non comme des moyens de gagner leur vie. Ce que nous avons devant nous, c'est la perspective d'une société de travailleurs sans travail, c'est-à-dire privés de la seule activité qui leur reste. On ne peut rien imaginer de pire » (1958 :10)

2. LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Lorsque l'activité humaine devient un travail dans la société salariale et de s'intègre d'une manière plutôt à s'inscrire dans les lois de la société, et les règles du marché du travail, on parle d'emploi :

2.1. L'emploi : *« L'emploi se définit comme un ensemble de modalités du travail ainsi que la marché du travail ainsi que la traduction de l'activité laborieuse en statu sociaux »* (Maruani & Reynaud, 2004 :

20), ça veut dire que c'est un travail considéré comme une structure sociale ou l'activité effectuée serait rémunérée qui deviendra un travail salarial et qui permet aussi d'accéder à la formation, protection et aux biens sociaux.

2.1.1. Le statu de l'emploi : Selon Schnapper L'emploi est une activité qui donne un véritable sens au statut social, on distingue trois types de statuts d'emploi (*Ibid.*)

- *Le statu d'un emploi stable :* c'est un statu qui est lié plus exactement à un emploi plutôt stable, et associé à de nombreux avantages tels que le salaire et intervient sur la définition des conditions de travail (horaires de travail).
- *Le statu dérivé de l'emploi :* c'est un statu déterminé par le chômage, qui peut se référer un travail au passé ou au future mais dans la situation présente le statu reste dérivé de l'emploi.
- *Statut lié à la protection sociale et hors statuts :* « ils reposent sur l'idée que l'état doit, au nom de la seule solidarité nationale et du respect des droit de l'homme en tant qu'homme » ce qui ne fait pas référence à l'emploi (Decoster& Pichaut, Op.cit. : 136).

CHAPITRE 3
ANALYSE DES
RESULTATS

OBSERVATION ETHNOGRAPHIQUE

A une distance de quatre kilomètres d'Akbou dans le sens Bejaia Alger sur le côté gauche de la route nationale numéro 26 à un kilomètre environ se trouve l'entreprise Danone Djurdjura Algérie ; ce dernier est dans la zone industrielle de Taharacht, plantée entre le dépôt sonelgaz et Candi Volaille (entreprise de transformation de la viande de volaille), l'entreprise Danone fait face à un interminable champ d'implantation d'olivier appartenant à l'entreprise huilerie Ouzellaguen. Une fois devant l'entreprise Danone; une petite porte verte plutôt épaisse se dresse devant nous et elle est difficilement remarquable, l'accès se fait grâce à un badge d'accès personnalisé que chaque employé doit posséder. Bizarrement ce dernier ne porte aucune information dessus, une petite fenêtre vitrée et barreaudée à moitié ouverte se trouve à gauche de la porte serve d'un moyen de communication entre les visiteurs et les gardiens, ces derniers ont un accès visuel sur toutes personnes se présentant à l'entrée de l'entreprise.

Une fois l'accès s'est autorisé par la reconnaissance du badge d'accès, la serrure de la porte d'entrée se déverrouille et on est obligé de la pousser durement pour pouvoir l'ouvrir est-ce à cause de sa lourdeur imposante ; ainsi on pénètre dans le poste de garde ADM (administration). Une fois à l'intérieur une petite pièce voir un petit espace là où se dresse un petit bureau avec un moniteur sur lequel s'affiche les images des caméras de surveillance ; ajouter à cela un téléphone fixe permettant à l'agent de gardiennage de communiquer avec le reste de la société. Dans un coin de la pièce, un petit banc en bois pouvant accueillir environ trois personnes en guise de coin d'accueil et d'attente destiné aux externes. Juste à droite en remarque un appareil de pointage collé au mur dont la majorité des employés ne se servent guère, rare sont ceux qui font le pointage à leurs arrivés à croire qu'il fait juste partie du décora coté de cet appareil une autre fenêtre donnant accès à une

plateforme pour la collecte de lait , la ou les camions collectant le lait de vache viennent déverser le contenu dans des cuves destinées à cet effet , cette fenêtre permet au gardiens d'avoir un accès visuelle sur le bal des camions en ouvrant et fermant les portes (rideau en acier) à chaque fois qu'un camion entre et sort de cette plateforme, il est à noter que l'agent de sécurité est vêtu d'un uniforme bleu marine est remplacé chaque douze heures par un autre agent.

A sens opposé de la porte d'entrée une autre porte donnant accès à l'intérieur de l'entreprise, une fois cette dernière franchie on se retrouve dans un couloir qui nous mène vers l'administration avec un accès sur la cour et la production, les premières choses qui attirent notre attention sont le bruit assourdissant et la proximité étroite entre l'administration, la production, la plateforme de la collecte de lait et les autres cuves destinés à recevoir de l'eau chaude et de la soude (produit dangereux).

Devant cet état des lieux l'entreprise c'est vu obligée d'installer des doubles vitrages de chaque côté de l'administration est ce pour protéger ses employés contre les effets du bruit qui ne sont pas négligeables à la fois sur le plan physique et sur le plan morale. Une fois à l'intérieur des bureaux on sent que le bruit diminue considérablement, le bloc administratif de Danone est composé de trois niveaux, on note que le rez de chaussée abrite dans l'ordre est de gauche à droite ; le service collecte de lait, service ressource humaine, standardiste, et enfin le service finance, au premier étage on note dans le même sens le service contrôle de gestion, le bureau du directeur industriel, bureau d'assistante de direction suivi par celui du service informatique, après on note celui des travaux neufs et une salle de réunion nommée salle Danette en faisant référence à l'un de leurs produits. Le dernier étage est composé de deux bureaux le premier est occupé par le responsable de la paie et l'autre par le responsable des moyens généraux. Lors de notre stage au sein de cette entreprise et en nous faisant visiter à peu près tous les services une chose

attire tout de suite notre attention est c'est le cadre du travail, presque tous les services travail en open space, c'est cet espace occupés par les personnes sans aucun mur ni bordure ou tout le monde se voit et se côtoie, cet espace ouvert certes rapproche les personnes, diminue les distances, enlève les bordures, facilite la communication; mais au même temps il accentue le bavardage voir absence d'intimité mais surtout au moindre bruit tout le monde est affecté. on note une mauvaise aération dans le bureau des ressources humaines, celui de la collecte de lait et des finances (premier niveau) ce qui provoque un climat humide et étouffant, sans oublier le stress permanent provoqué par les portes qui ne cessent de s'ouvrir et de se refermer créant une symphonie de bruit désagréable causé par le bruit des machines qui rentre à chaque ouverture des portes; ce qui crée une atmosphère pesante qui impacte le moral et la concentration des agents administratifs et par conséquent la qualité du travail fournie.

Un autre point difficilement négligeable est celui des prestations des femmes de ménage qui se fait en plein jour et au milieu des travailleurs obligeant ces derniers à quitter à chaque fois leur espace de travail pour leur permettre de faire leur ménage; une situation qui nous a étonné vu l'envergure de la société! Et ce sans oublier les produits chimiques qu'ils utilisent dont les odeurs tardent à disparaître une fois que le ménage est terminé et que les agents d'entretien ont quittés les lieux; il est à remarquer que les meubles de l'administration de DDA (Danone Djurdjura Algérie) ne sont pas neufs voir des fois un peu vétuste. Une grande part de ses meubles sont anciens est même un parti cassé ajouter à cela des boîtes archives entreposés un peu partout et ce dû au manque d'espace nous dit-on, après avoir cherché nous finirons par comprendre que l'entreprise ne procède pas de salle d'archive gérée par un archiviste ce qui nous a complètement abasourdi, toute fois une petite salle a été

aménager à la demande du service finance pour entreposer leurs archives vu le nombre important des documents et la sensibilité de ces derniers.

Avant de quitter le bloc administratif et se diriger vers la cour de la société on veut insister sur le climat fantomatique et un calme captivant qui règnent au deuxième niveau et c'est dû aux bureaux souvent vides et fermés. Les deux extrémités du couloir sont occupées par des sanitaires séparés, tout au fond à gauche c'est les sanitaires des femmes et tout au fond à droite c'est les sanitaires des hommes, or, sans aucune écriture distinguant pour faciliter l'accès aux nouveaux arrivants, toutefois devenu une information partagée et connue par tous symboliquement. La propreté est la première chose à remarquer, l'hygiène est au rendez-vous, à croire que la femme de ménage vit à l'intérieure. Les toilettes, l'évier, le parterre, l'odeur... impeccable.

On veut aussi insister sur l'emplacement de la standardiste qui se situe presque au milieu du bloc administratif, ce qui n'est pas commande, car pour les externes ils sont obligés de traverser plusieurs services pour pouvoir déposer soit du courrier ou simplement s'informer de quelque chose.

Une fois le côté droit du couloir emprunté on atterrit dans une grande cour disposée sur la moitié droite des cuves destinées à la réception du lait de vache, eaux, acide, et ce pour les besoins de la production et sur le côté gauche une partie de la production et une plateforme pour le filtrage des eaux injecter dans les yaourts, entre les deux se trace un chemin voir un petit couloir avec une couleur jaunâtre qui va du bloc administratif pour traverser toute la cour pour se terminer à l'entrée de chaque service et atelier. Ce passage jaune d'une largeur d'à peu près un mètre est un passage piétant que tous les employés et externes, ce système de traçage appelé zoning est appliqué par Danone il est destiné à séparer les personnes physiques et les machines voir tout roulant; chariot,

Clark, camion et tout autre engins. Ce passage pour piétons doit être obligatoirement respecté de tous.

En avançant en rencontre toujours sur le côté gauche un espace destiné au système de refroidissement et en suivant un petit passage en se faufilant entre les tuyaux en inox et de la cuve d'eau javellisé en rencontre une petite porte blindé difficilement ouvrable toujours à cause de sa lourdeur, une fois franchi un grand espace se dresse devant nous est-ce le magasins de la matière première, nous observant un grand bal de Clark et d'engins élévateurs et les magasiniers se déplacent toujours en respectant le système de zoning ce qui leur évite tout accident corporels, on continuant notre progression nous tombons sur une salle en guise d'infirmierie destiné à donner les premiers soin aux personnels, elle est gérer par un infirmier qualifié. Cette salle semble parfaitement équipée de matériels médicaux

A noter que Danone n'est pas équipé d'une ambulance à l'instar d'autre entreprise ce qui est vraiment regrettable pour une entreprise qui classe la sécurité au premier plan

A côté de la salle d'infirmierie se trouve un petit bureau qui fait office d'une caisse ou les clients viennent déposer de l'argent et régler leurs factures d'achats chose un peut bizarre alors que les ventes se font dans un dépôt situé à quelque deux kilomètre de l'usine. A côté de cela un autre poste de garde appelle poste de garde principale (PGP); ce dernier est situé à l'opposé du poste de garde ADM.

Le PGP est destiné à la surveillance des entrées des camions et tous autres engins ainsi qu'à l'entrée du personnel de production et quelque agent administratif travaillant de l'autre côté de l'usine. sur la même ligne en tombe sur plusieurs bureaux donnant accès directement sur la cour et la production à savoir; un bureau abritant le service client, salle pour femme de ménage, bureau des services énergies, magasin

fournitures bureautique, magasin pièces de rechanges et tout au fond un espace réservé à la maintenance et un autre bâtiment de deux niveaux.

Une fois à l'intérieur on trouve une salle de réunion nommée salle Activia faisant référence à l'un de leur produit phare, au deuxième niveau plusieurs bureaux occupant cet espace à savoir; la logistique, recherche et développement et le service approvisionnement, ce dernier travail beaucoup avec la direction finance et on s'étonne beaucoup quant à l'éloignement de ses deux services, à chaque dépôt de dossier l'agent travaillant aux à-propos doit traverser toute la cour voir toute l'usine et mettre au moins un quart d'heure pour faire le vas et viens ce qui fait perdre un temps fou et ce au détriment de la qualité de travail et a l'énergie gaspillée pour les déplacement au lieu de l'utiliser pour le travail lui-même. Le service finance et celui des approvisionnement sont des grands services à la fois par le nombre de personnes travaillant de dans et par le volume de travail.

Les bureaux de DDA sont éparpillés un peu partout donnant lieux a beaucoup de déplacement obligeant le personnel administratif à quitter souvent leur poste de travail pour chercher, déposer ou remettre des documents de travail, quand à la production ont noté que celle-ci est plantée au milieu de la cour soit au milieu de l'entreprise.

L'entrée dans les ateliers de production se fait par des portes spécialisés et l'accès est autorisé une fois la personne est vêtue d'une tenues spécialisés pour la production soit une blouse, une charlotte qui sert à couvrir les cheveux de couleur blanche pour les employés ainsi que des protège pieds. Une fois à l'intérieur le bruit attire notre attention et toujours et toujours le système de zoning est présent, heureusement l'entreprise a mis les moyens pour protéger la santé des travailleurs en leur fournissant des stops bruits, des gants et des tenue adéquat pour et ce

pour éviter toute nuisance sonore et climatique tel le froid, l'équipement de protection est géré par l'infirmier,

Vu le bruit qui règne dans la production le système de signalisation est fait à base des voyants lumineux et les consignes sont affichées un peu partout à chaque mure et support et ce pour éviter tout accident ou incident. L'atelier de production est énorme et sans un système de sécurité vraiment bien maîtrisé on aura des accidents presque quotidiennement.

Danone Djurdjura Algérie a beaucoup misé sur la prévention et la sécurité de ses employés(e) notamment en offrant des formations à beaucoup de son personnel, une campagne de sensibilisation au profit de tous, en faisant des simulations d'incident pour apprendre à ses ouvriers de se comporter en sécurité, en adhérant à un système de notation en sécurité, en mettant le système de zoning partout et par une signalisation et affichage visible à chaque coin de l'entreprise.

Les responsables et l'infirmier sont tenus d'appliquer les lois et la réglementation interne de l'entreprise à tout le personnel sans aucune exception et notamment celle de la sécurité.

Pour information le siège de la société se trouve à Alger au huitième étage de la tour ABC, là où les directeurs de chaque direction sont domiciliés, l'espace du siège est aussi occupé par les commerciaux, le marketing et une partie de la direction achat, le directeur général de la société aussi siège là-bas.

Il est à noter que la prime du panier est attribuée à chaque salarié sur sa fiche de paie, toute fois une cantine existe gérée par un prestataire externe travaillant au profit du personnel de la société, les prix sont notablement bas et la variété des menus est au rendez-vous. Par ailleurs, la

société possède cinq dépôts de vente gigantesque se trouvant à Akbou, à Ain-benian, Constantine, Oran et Annaba.

Pour terminer nous tenons à insister sur la station d'épuration des eaux usée installée par Danone et qui s'avère unique dans la région, elle contribue à l'environnement en protégeant la nature contre les résidus chimique qui sont déversé dans la nature par la plupart des sociétés industriels dans la région.

2. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS D'ENTRETIENS

2.1. Le travail entre le personnel et professionnel

Il semble que les frontières entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle ne s'inscrivent pas dans une configuration unifiée. Ainsi, on retrouve, ceux qui instaurent une dichotomie entre les deux et ceux qui à leur opposée brouillent les frontière jusqu'à la confusion entre les deux sphères.

A ce propos, les témoignages nous ont permit la distinction de deux catégories ; la première catégorie semble laisser le travail prendre place dans les deux sphères professionnelle et personnelle, l'introduction du travail dans les discussions personnelle et familiales révèle non seulement leurs implication mais celle de toute la famille, pour eux, le travail n'est plus une question entre homme qui travail, bien au contraire il s'insère dans l'intimité sociale pour prendre place dans son quotidien même ; *« il n'y a pas longtemps, il n'y a même pas 10 jours de ça on a fait venir des enfants de DANONE, à vrai dire nos enfants on leur a fait une tournée de l'usine pour connaitre déjà ce que fait DANONE et comment fabriquer du yaourt on leur a fait découvrir c'est quoi la sécurité, et les cadres que vous voyez installés c'est les enfants de DANONE qui les ont dessiné et peint, et donc pour répondre à tes questions on fait vivre les familles dans ce milieu de DANONE, chaque année on fait des festivités et des rencontres et des journées spéciales consacrées aux familles et les gens qui travaillent chez DANONE, ils viennent , on met en place des parc d'attractions et des jeux ... voilà on passe du*

temps donc ça permet aux gens de se connaître et de connaître les activités »...(cadre) ce témoignage nous fait comprendre que le travail est plus important s'il est partagé avec la famille et les proches, faire connaître son travail à ses enfants montre son attachement à ce dernier .

«Je parle de mon travail à ma famille aussi a mes amis.....je parle beaucoup sur l'organisation » (Cadre)

« Je parle de mon travail et de l'entreprise même. (Mais surtout), comment j'ai passé ma journée au travail. Par exemple, je raconte à ma femme et à mes enfants aussi, quand j'en ai eu ma dose du travail pour la journée et que je suis fatigué. Dépendamment de la journée. » (Technicien).

« Avec une bonne entreprise comme DANONE, j'en parle avec ma femme elle travaillait ici alors on partage des discussions libre et diverses » (Cadre).

Parler de son travail à sa famille est un moyen de soulagement, ça permet de se libéré du stress accumulé au travail *« Oui, oh que oui, je raconte à mon fiancé et on s'énerve à cause de ça, ainsi qu'a ma famille, après à un moment donné mes proches me disent c'est bon ! Nous parles plus de ton milieu de travail car il est pourri, alors maintenant j'en parle plus qu'à ma copine puisqu'on travail toute les deux ici. Je lui parle sur ce qui se passe dans la journée sur ces inégalités »* (administrateur).

« Parler de mon travail....chez moi, je dirais des fois il y a des moments qui nous encouragent à en parler, des moments qui nous contrarient et on aurait aussi une envie d'en parler pour nous soulager, pas toujours juste des fois. » (Administrateur)

Le travail reste un sujet de discussions inévitable, il est inséré dans la vie de tout les jours, il prend place dans pratiquement tout les sujet *« Je parle sur un peut de tout, en général sur le milieu professionnel, ça dépend de la situation du sujet qu'on aborde exactement mais en gros on s'amuse à faire des blagues sinon*

la majorité du temps on aborde le milieu professionnel ; ce qui concerne l'avenir, la culture générale beaucoup plus... voila » (Informaticien).

Même en étant tenu de garder le secret professionnel, il y'a toujours un moyen d'inclure le travail dans les discussions « *Euh beaucoup plus je parle à ma femme, mais tout en gardant le secret professionnel, je demande conseil à mes amis, j'ai des amis qui sont comptables dans d'autres sociétés et de temps en temps on me demande des informations sur un cas pratique comme ça tout dépend de ce que je peux leur donner comme information, et c'est réciproque, moi aussi je demande conseil à mes amis, mais tout en gardant le secret professionnel bien sur » (Comptable).*

Contrairement a la première catégorie ; la seconde semble tout faire pour ce débranché du travail et ne pas mélangé entre les deux sphères estimant que c'est une perte de temps et un prolongement de stress inutile«... *non, la pression et le stress que je vis ils l'aperçoivent et ils le ressentent. Comme même je me réveille à 6h du matin et je rentre à 6h du soir et ils me questionnent qu'es ce qui fait que je suis comme ça ! Et le fait d'en parler me soulageras pas, donc je préfère oublier et débrancher, mis a part si on m'aborde et on me questionne » (Informaticien).*

« *...Non, non le travail c'est le travail autres choses c'est autres choses je ne mélange pas ».* (Technicien)

« *J'en parle rarement de mon travail ici...mon mari et moi on évite de parler du travail ou de DANONE. »* (Cadre).

Certains essayent même dans les moments de pauses de s'éloigner le plus possible des zones de travail, quitte à parcourir une distance importante pour trouver un restaurant ; que d'aller manger a la cantine de l'entreprise « *Parler du travail chez DANONE n'a jamais été un sujet de conversation mis à part avec des amis et des collègues, par exemple, s'il y a un échange technique sinon c'est occasionnellement ...déjà à midi je coupe je vais déjeuner chez RAMDY le*

restaurant d'à coté mon collègue et moi, dans cette heure ci il faut s'éloigner des zones de DANONE » (Technicien).

Une perte de temps pour certains qui ne trouve aucun intérêts à parler du travail « *Avant je parle sur mon travail mais actuellement non je ne veux même pas gaspiller mon énergie à parler de ça, il n y a rien à dire même » (magasinier).*

Absence de temps pour parler du travail « *Je ne parle jamais de mon travail avec mes proches, et puis c'est une question de temps, avant oui mais là c'est plus pareil alors à un moment donné ça s'arrête tout seul » (Comptable).*

2.2. Le travail en tant que produit final

Une représentation dans le produit final, non seulement il se juge mais il prend position en plaidant pour son produit, le résultat de travail est valorisé pour valoriser son propre résultat, la reconnaissance de soi et la reconnaissance de l'autre. Avoir confiance en DANONE, est en fin de compte avoir confiance en son propre travail. « *Si vous allez chez moi vous allez trouver que DANONE, j'ai confiance en ce produit » « DANONE à la meilleure qualité ici en Algérie, on respecte vraiment tout dans la Production du yaourt » « Je cherche la qualité avant tout même à la maison je leur dit d'acheter seulement DANONE » « Je consomme que Danone, je suis convaincu que Danone est une grande entreprise qui essayer d'évoluer de plus en plus, donc ça ne m'intéresse pas d'acheter d'autres marques » (Technicien) « Les meilleurs moments c'est le moment des bilant, au final je dirais que j'ai fais ça et ça » (Cadre)*

Il y'a une implication personnelle avec l'Entreprise, le lien qui le lie avec l'entreprise c'est dans sa réussite, la chute de DANONE c'est sa propre chute « *Si je suis concerné par la réalisation des objectifs de l'entreprise « M'lih », je fais que surveiller si elle marche bien ou non, parce que ça me fais de la peine de voir qu'elle est en chute, je fais de mon mieux pour parvenir à un bon résultat» ... (Technicien). « Si DANONE réussi moi aussi je réussi, mon travail dépend de cette entreprise, je fais bien mon travail, je fais le maximum. » « Quand je sens*

que l'usine rapporte des bien et aussi quand les gens parlent du bien d'elle ; je me sens bien »...(Agent de production).

Le rapport maintenu au travail et le produit de son travail le pousse à refuser tout produit concurrent, cette représentation révèle un sentiment d'appartenance très fort, jusqu'à rejeter tout autre reconnaissance d'un travail autre que celui de son appartenance. Cette persistance sur DANONE, révèle son insistance sur son travail et le résultat de son travail qui est le résultat d'un ensemble. Le produit concurrent représente à son tour une menace non du produit entant que tel, mais une menace de travail et le travail de toute l'équipe *« une fois je suis allé au magasin je lui est demandais de me donner du yaourt DANONE, et lui il commence à me servir SOUMAM et une fois que c'est fait, j'ai refusais de le prendre je voulais DANONE non pas SOUMAM, il c'est comporté comme si ils leurs demandent de vendre SOUMAM en premier, mais moi j'ai insisté sur DANONE toute la maison consomme que ça. »* (Opérateur).

« Y'en à toujours des critiques venant des gens, mais de ma part jamais, sur tout sur la qualité du produit DANONE » (agent de production)

« Les gens critiquent les produit Danone parce qu'ils ne connaissent pas le processus de production et la qualité du produit » (Technicien)

« Je mange RAMDY mais pas Soummam, car avant, RAMDY faisait partie de DJURDJURA, et ils font toujours la même recette, donc mis à part DANONE je peux consommer juste RAMDY si non à la maison on mange que DANONE, s'il y a un produit que DANONE ne fabrique pas ; je n'achète pas un autre, ma femme par contre, elle achetait Soummam, et j'ai réussi à la convaincre que DANONE est mieux. Ce n'est pas parce que je travail ici, c'est par rapport à la qualité, le produit DANONE est le meilleur, même si plu tard je ne travaillerais pas ici, je vais consommer DANONE, parce que je connais le processus de fabrication de ce produit » (agent de production).

« C'est nous qui développent l'entreprise et c'est aussi mon objectif, je travaille dure pour y arrivé ».

Se limiter au produit Danone révèle la reconnaissance de son travail et de l'entreprise auquel il appartient *« C'est touchant, j'entends des critiques du genre que SOUMAM est mieux que DANONE, mais personnellement je ne vois pas la qualité chez SOUMAM, par contre DANONE produit la bonne qualité et j'ai confiance à son produit c'est la meilleur qualité, et puis je connais le processus de la production du yaourt ».*

« En tout les cas les produits qu'on fabrique je ne consomme pas autres produits que DANONE, par contre il y a des produits qu'on ne fabrique pas, par exemple le yaourt aux fruit alors j'achète ceux de RAMDY, parce que je fais parti des responsables de la qualité donc je gère les problèmes qui sont liés à la qualité du produit, et je trouve que pour moi et mes enfants le meilleur produit qui me garanti la sécurité alimentaire c'est le produit DANONE je suis sûr de la sécurité du produit, on a la qualité et la sécurité avec RAMDY »... (Cadre).

« ...Pour ma famille, c'est par rapport au produit, ils n'aiment pas les produits Danone, mais j'essaye de les convaincre car pour un bébé par exemple je préfère Danone car c'est plus propre, ils respectent l'hygiène par rapport aux autres » (Administrateur)

2.3. Le travail entre contenu et contenant

Le contenu du travail qui s'installe comme un reflexe de tous les jours fait que les pannes sont à gérer et non le travail, les pannes représentent l'expérience qui lie le contenant et le contenu pour trouver des solutions adéquates

« Ça dépend de la journée. Tout dépend de la nature de la panne et de l'équipe » (Technicien de maintenance)

« Les conditions de travail sont bonnes sur plan moral ainsi que sur le plan du matériel... ça dépend c'est des périodes mais là ça va bien ». (Technicien de maintenance)

L'ambiance de groupe influe sur ses membres, et les membres à leur tour influe sur le groupe, cette réciprocité détermine la journée et impose l'implication de tout le monde. Par ailleurs la nature du travail impose une coopération entre travailleurs ce qui renforce d'emblée un rapport de réciprocité d'implication groupale, « Et on travaille dans de bonnes conditions. Si l'un des membres du groupe est dans un mauvais état, c'est tout le groupe qui le ressentirait. » (Technicien de maintenance)

Le contenu du travail s'installe dans le partage et dans le relationnel des employés et collègues, « Cela dépend des journées et des moments ! Nous avons des points positifs comme nous en avons d'autres négatifs. Pour ce qui est du matériel, une simple demande permet d'avoir tout ce dont on a besoin à l'exception des grands moyens comme les véhicules. La diversité des profils et le stress au travail et les idées reçues par rapport à beaucoup de choses, il faut se connaître pour bien s'entendre » (Informaticien)

Les conditions morales sont liées à la personne, la liberté qu'offre Danone aux employés les laisse profiter de la situation, ce qui pose problème pour les autres, « L'entreprise nous offre un bon climat de travail et une grande marge de liberté et une flexibilité sur tous les niveaux. Ou tu n'es pas obligé d'arriver à l'heure à 8h tapante » (Informaticien)

Le contenu du travail comme un engagement qui s'accomplit uniquement par soi-même, « Certaines personnes travaillent 4h/jour uniquement. Toutefois, ils optimisent leurs temps et ils gèrent leurs travail sans faute, par conséquence, personne ne peut se plaindre de leur rendement » (Informaticien)

Les contradictions qui s'installent dans le fait d'appartenir à l'entreprise et d'avoir un bon salaire et de vouloir quitter cette dernière pour un salaire de plus, des contradictions qui s'installent dans la valeur du travail par rapport au salaire et par rapport au contenant du travail « *Je pense que mon travail mérite un salaire plus élevé sinon on est bien payés.... 20% salaire 50% de la reconnaissance d'autrui et 30% pour l'expérience, c'est bien d'avoir de la reconnaissance pour ce qu'on fait mais le salaire demeure vital... Quitter Danone pour un meilleur salaire ?c'est fort probable !*»(Cadre)

« *Le travail, oui je le fais bien et je suis vraiment satisfait....je ne donne pas de mon maximum* » (Technicien)

L'insatisfaction vis-à-vis du contenant du travail dans cette entreprise, « *Personnellement oui je suis satisfait du travail que je fais pleinement...je ne suis pas satisfait de la contrepartie....je ne vois pas la finalité de mon travail et je n'arrive pas à mesurer ma contribution* » (cadre)

2.4. Le rapport au temps du travail et le temps du non-travail

Le temps réel au travail semble occuper une place importante, non seulement il consomme le temps prévu pour le travail, mais il passe au-delà du temps octroyé pour occuper un temps hors-travail, dit temps à la marge, et travailler davantage « *Je m'investi déjà beaucoup comme ça je viens même le week-end je fais de mon mieux. Oui, je le fais déjà, ça ne me pose pas de problème vue que je suis célibataire alors normal* ». (Cadre)

« *On a toujours envie de s'investir on veut vraiment s'investir dans notre boulot, je pourrais faire des formations, des heures supplémentaires qu'on fait déjà, oui tout à fait, je peux travailler jusqu'à 22h normal, certaines personnes ne reçoivent pas le paiement de leurs heures supplémentaires*» (Cadre)

« Je fais des heures supplémentaires et je ne demande pas le paiement car je reçois la reconnaissance des gens ici sont reconnaissants, et je suis responsable de mon travail et indépendant aussi » (Cadre)

« Je m'investi déjà beaucoup dans mon travail, je fais des heures supplémentaires volontairement et je travaille même le weekend o jusqu'à des heures tardives si nécessaire mon post m'impose de faire l'inventaire de temps en temps, chaque fin du mois même un vendredi ou un jour férié, je donne beaucoup de ma personne dans mon travail » (Cadre)

Insuffisante ou manque du temps non-travail, le temps réservé pour la famille et la préoccupation manifestée à cet effet, *« si j'aurais du temps je préfère le passer avec ma famille...déjà je pense toujours comment faire pour passer plus de temps avec eux.... peut être si j'aurais plus de temps je le ferais » (Technicien)*

Manque du temps, *« Non, non actuellement il n y a pas d'heures pour que je m'investi sur des formations » (cadre)*

« Heures supp ! Non, je n'ai même pas de temps...je le ferais si j'aurais du temps » (cadre)

« Je ne suis pas prête pour m'investir encore plus que ça, je ne pourrais jamais faire une formation, le temps m'empêche de le faire » (cadre)

Il semble que la famille et le temps passé avec elle occupe une place d'une importance capitale, d'ailleurs, presque tous les participants souffrent du manque de temps consacré à la famille et ne se privent pas de conférer plus de temps à leurs familles : *« j'ai un travail chargé à faire, et le week-end je le consacre pour la maison » (Administrateur)*

« Le travail reste important, mais famille elle est la plus importante » (cadre)

2.5. La vision du climat du travail chez DANONE :

Le climat peut se soumettre aux changements qui se présentent dans le milieu du travail, « *Le climat en général est favorable, mais le climat social est toujours influent, ça dépend de l'atmosphère et ça dépend des journées aussi* » (Technicien)

« *Le vié qui permet de gérer mon travail et de bien organiser mes conditions de travail est vraiment le boulot lui-même ça dépend en étant le responsable, de temps en temps on est un pet acculer à des situations* » (Cadre)

« *Le climat ; Pour moi il y a des hauts et des bas, on est confronté à une pression alors ça dépend des jours.* » (Comptable)

Le climat de l'entreprise découle du professionnalisme dans le travail, tant que chacun s'occupe de ses taches, « *c'est un milieu professionnel donc c'est un peu calme chacun de nous a ses taches. En somme c'est un peu calme.* »

Le climat défavorable du travail est dû aux inégalités dont souffrent certains travailleurs, « *Le climat n'est pas favorable et propice, car nous constatons une répartition injuste de la masse de travail, au moment où certains ont des tâches légères d'autres sont surchargé de travail jusqu'au point ou il ne peut même pas lever sa tête, alors celui qui a le temps il est toujours en bonne humeur alors que l'autre tellement le pauvre il est surmené ça retombait sur son humeur* » (Administrateur)

Climat du travail pesant et lourd due aux changements qui s'effectuent dans l'entreprise, « *Le climat est un peu pesant, les changements d'organisation sont difficiles à vivre mais c'est normal.* » (Cadre)

Le climat non favorable donne lieu à une démotivation au travail, « *un climat qui résume un malaise profond, quand je dis que c'est un climat étouffant je n'implique tout, pas juste le climat physique, c'est un climat de tentions pour rien* » (Opérateur)

« Le climat, dans la maintenance « ya3ya » fatigué ennuyant et dans l'usine plus que ça, personnellement moi-même moralement je m'ennui ici j'en ai même marre «3yigh dhagui oukiya» (Technicien, responsable)

Création d'un climat social dans le milieu du travail pour enfin s'adapter aux changements, « Heureusement qu'on a cette capacité à créer nous-même ce climat pour s'adapter au changement à travers la flexibilité de chacun de nous. Sans cela je n'arriverai pas à supporter»

2.6. Changement des perceptions et des représentations préconçues

Le terrain est affecté et détermine *a priori* la perception du travail et ce qu'il représente pour une personne (un employé ou un travailleur), la différence d'un secteur à un autre définit le changement de perceptions et conceptions qu'on trouve dans chaque secteur, démontrer d'autres possibilités serait incluse dans le social et le quotidien.

Le travail peut être un bien et un accomplissement de soi et une source d'intégration sociale et essence de soi, « Le travail c'est de la santé, la paix psychologique, le relationnel aussi connaître des gens et découvrir, c'est un peu tous ça...pour me sentir utile pour soit pour les autres et pour la société» (Technicien)le travail est un élément vital, « Le travail c'est la vie, c'est notre vie quoi ! vivre pour travailler et travailler pour vivre» (Administrateur)

« Le travail est indispensable, sinon on ne vit pas »

« Le travail est indispensable, c'est plus que indispensable, c'est vital je ne me vois pas sans travail » (Cadre)« Le travail, Avant tout est un moyen de survie, un moyen d'épanouissement et d'accomplissement de soi. »

« Si tu ne travailles pas avec le temps tu vas te sous-estimer et te détester, même si au fond tu sais que tu as un potentiel mais comme tu ne travailles pas et que tu n'exploites pas ce que tu as, tu vas avoir des doutes vis-à-vis de tes compétences » (Administrateur)...« Le travail est bien pour le moral d'une

personne, on devient plus mature en travaillant. Le travail améliore le relationnel, les connaissances et beaucoup de choses encor » (Informaticien)

« C'est pour avoir de l'expérience dans la vie, avoir les compétences au travail, avoir aussi plus de connaissances. » (Technicien)

« Le travail dans la vie professionnelle normalement il faut d'abord se sentir à l'aise dans le travail, soit quelqu'un qui choisit un travail qu'il veut soit même si non, il faut qu'il soit moralement bien quand tu viennes au travail, parce que nous disons qu'on vient ici pour travailler, parce que dans le cadre professionnel on est bien il faut venir à l'aise » (Technicien)

« Le travail c'est la paix, quand on travaille on est en paix avec nous même, pour moi ça se passe ainsi » (Technicien)

Le travail comble les besoins du quotidien, des besoins de vivre qui ne se définissent que dans une logique lucrative ce qui explique *in fine*, le trait instrumentaliste du travail et le salaire sont devenus à ce propos le noyau nodal de toute l'activité du travail, et le salaire est une nécessité sociale... *« Quand j'étais célibataire je travaillais pour le plaisir je ne dépensais même pas l'argent que je gagnais dans mon travail, mais une fois marié on sent le besoin de travailler pour le salaire » (cadre)*

Le travail ne peut représenter le salaire seul mais avant tout, c'est un moyen de satisfaction et développement, *« On ne travaille pas uniquement pour le salaire, on cherche une satisfaction, c'est un parcours dans la vie et le social »,*

Dans le secteur de la maintenance de la production la conception du travail est peu allée vers une perception négative pour l'employé.

« Je vais vous donner un exemple en kabyle, ils disent que c'est la jeunesse qui travail pour la vieillesse, mais moi je l'ai changé, là c'est la jeunesse qui provoque des ennuis pour la vieillesse...donc le travail est juste.... Comment

l'expliquer déjà, juste pour arriver à mes fins c'est tout, je dirais un moyen d'y arriver » (Technicien)

« Le travail signifie la paie, le salaire et l'argent... uniquement pour que je sois payé...tout ici au tiers monde c'est clair qu'on travaille pour le salaire » (Technicien)

« Le travail est indispensable, c'est plus que indispensable, c'est vital je ne me vois pas sans travail » (Cadre)

2.7. Sentiment d'appartenance des employés de DDA à l'entreprise

Le sentiment d'appartenance au travail est du fait d'être bien dans le milieu du travail et selon la situation dont laquelle le travailleur se situe, par le niveau de la hiérarchie,

Le refus de changer ou de penser ailleurs, est l'indicateur d'un grand sentiment d'appartenance, dépendamment des arguments avancés le participant se sent très lié à DANONE, *« je suis âgé, je continue mes jours ici, j'ai aussi l'habitude de travailler ici » (Technicien)*

« Je me suis investi ici, même si j'avais beaucoup de propositions avec un salaire plus élevé j'ai refusé » (Cadre)

« Je passe plus de temps ici qu'à la maison, je suis à l'aise ici Là non je ne suis pas prête à quitter »(Cadre)

« Ça m'arrive toujours de travailler des heures supplémentaires sans rendement, déjà hier je suis resté ici jusqu'à 18h, ça m'arrive de travailler encor plus tard dans la nuit, ça m'arrive de venir travailler les week-ends et ça ne me pose pas de problème, ça fait partie de ma nature » (Cadre)

Le refus de changer de milieu de travail est un reflet d'un sentiment d'appartenance à cette entreprise, *« Travailler ailleurs, C'est impossible, mais c'est vrai que c'est une entreprise qui est bonne, malgré que des fois tu sentiras le*

besoin de quitter et je l'ai déjà fais auparavant, (avec des raisons professionnelles, je m'entendais pas avec mon ancien directeur) et je suis revenu ici sur tout le fait de travailler ailleurs qu'ici » (Cadre)

Un fort sentiment d'appartenance et de reconnaissance pour l'entreprise de demander la bénédiction de dieu, « *Y'en a toujours des critiques venant des gens, mais de ma part non sur tout sur la qualité du produit dieu la bénisse DANONE »*

L'habitude et le temps passé dans cette entreprise, « *Je me sens chez moi, après autant d'années et d'expérience ici »*

« *Avec plus d'argent oui je vais quitter, sauf si ça serait loin là je ne pourrais pas même avec un salaire plus élevé, sinon je reste ici déjà je me suis habituer à cette entreprise malgré qu'on s'ennui »(Magasinier)*

« *J'ai souvent eu des propositions chaque jours, à un certain moment quand on travaille chez une entreprise plus de dix ans, il y a le coté familiale, la stabilité et même si tu vas trouver un salaire plus élevé que celui là tu ne vas pas partir facilement le changement va nous chambouler c'est ça qui tue » (Cadre)*

« *...avec l'expérience et tout ce temps là chez DANONE je me sens vraiment chez moi, je me suis attaché »(Technicien)*

« *Je me sens chez moi oui, je me sens chez moi je suis libre de faire ce que je veux, il y a de la confiance et je suis fidèle à cette entreprise, je ne peux jamais trahir un poste de travail, je connais la valeur d'un poste de travail....Travailler ailleurs, Non, je ne cherche pas, même si on me propose une paie plus élevée je n'aurais rien à faire, je ne trouve pas de bonnes conditions de travail mieux qu'ici je dirais, je ne me sentirais pas bien ailleurs » (Administrateur)*

« *Ce n'est pas intéressant d'allé travailler ailleurs, juste s'il y'a une nécessité parce que je me sens bien ici même si je serai mieux rémunéré ailleurs je préfère rester à Danone, qui dis plus de rémunération dis plus de responsabilité donc plus de stresse et plus de travail à fournir» (Comptable)*

L'absence d'un sentiment d'appartenance ni d'attachement au milieu de travail, le manque de bien être au travail, et l'absence de reconnaissance d'autrui résulte en effet un manque de sentiment d'appartenance au milieu de travail, « *je trouverais un poste mieux que celui là je vais quitter, j'ai visé plus qu'un technicien* » (Technicien)

« *Il me reste 10 ans pour avoir la retraite et si je reste ici je vais devenir fou alors j'espère qu'il me licencie, nchallah* » (Technicien, Responsable)

« *Non, malheureusement je n'arrive pas à avoir le sentiment d'appartenance à Danone, ce n'est pas que je ne le veux pas, c'est juste que je n'ai pas trouvé une bonne intégration...Travailler ailleurs, Pourquoi pas, si je trouve un salaire élevé et que les conditions seront mieux je changerai* » (Administrateur)

Les contradictions qui se résument au fait d'appartenir à l'entreprise et de vouloir quitter cette dernière pour un salaire de plus et des contradictions qui s'installent dans « *Bah oui, j'ai même des opportunités ailleurs mais je suis resté ici.....avec un salaire de plus peut être que je vais en profiter et quitter* » (Cadre)

2.8. Le bien être dans le milieu du travail

Le bien être au travail est un élément qui revendique toujours dans le milieu professionnel, pour équilibrer entre le travail, le travailleur et le milieu du travail, cela se présume à travers les différentes conceptions et les différentes expériences déjà observées et explorées dans le milieu de travail (*l'entreprise Danone*).

Les témoignages sont de deux avis partagés entre ceux qui se sentent bien au travail et ceux qui ne le sentent pas :

« *Ça me plait de travailler ici, oui c'est pour ça que je suis ici...avoir des pauses au travail, Non, malgré qu'on est libre mais non je travaille...Je ne suis pas prêt à quitter DANONE je me suis investi ici, même si j'avais beaucoup de propositions avec un salaire plus élevé mais j'ai refusé*» (Cadre)

« Bah oui, ça me plaît de travailler ici, j'ai même des opportunités ailleurs mais je suis resté ici, il y a des moments où je travaillais pour le plaisir...Je me permets des pauses pour fumer et puis on est libre ici » (Cadre)

« Oui, une fois au travail c'est bien....me plaire ici ; ça va, c'est des périodes, mais là je suis bien » être en bonne relation exprime un bien être dans le travail... « Une bonne relation, je respecte les autres alors je suis bien avec eux et eux aussi » (Administrateur)

« On a toutes les pauses qu'on veut, on discute avec les collègues souvent, on est libre...Mes collègues à moi on est bien... entre nous bien ça va. »(Cadre)

La comparaison qui se fait dans le même milieu du travail semble un soulagement et un fait d'être bien par rapport aux autres employés, *«Le travail ici je fais de mon mieux, et j'ai de bons résultats et je suis très bien ici par rapport aux autres je suis très indépendante... Je travaille, c'est pour être bien, le salaire aussi compte mais je ne dirais pas que je travaille uniquement pour ça... j'ai besoin de travailler je m'imagine pas rester sans rien faire..., j'ai besoin de m'occuper...Je prends une pause quand je veux, même je rentre chez moi des fois»(Cadre)*

Comparaison entre les deux époques (Djurdjura et Danone) met les employés dans une situation de malaise vis-à-vis du milieu et de leur bien être au travail, *« quand on travaillait chez BATOUCHE (Djurdjura), on touchait 8000da à cette époque là c'est peut (1999-2000) et bah je préfère cette époque là que maintenant....j'étais enthousiaste de revenir travailler même si on travailler de 7h du matin jusqu'à je ne sais pas à quelle heure on sortais , parce qu'il y'avait une ambiance au travail on s'entendais bien on était des nouveaux on apprenais ensemble.... mais actuellement j'ai juste la conscience qui me suie derrière si non je peux sortir à 12h normal »(Technicien, responsable)*

Le bien être s'installe dans les bonnes conditions du travail et le climat au travail, *« les conditions physique je suis bien »(Cadre)*

« Travailler du matin jusqu'à l'après midi à l'heure de partir des fois j'en n'ai même pas envie de partir chez moi, très satisfaite...Les conditions de travail ; Bien « hamdoulah » y a le confort sur tout avec les conditions matérielles tout est bien...Les meilleurs moments ! Bah toute la journée représente des meilleurs moments pour moi, pour la matinée y a trop de circulation le va et vient les trucs urgents aussi c'est toujours dans la matinée, mais l'après midi c'est calme et stable » (Administrateur)

« Oui énormément, bien-sûr parce qu'en fait ce n'est pas seulement que ça me plait mais aussi je suis totalement fière de travailler chez DANONE.... ici à DANONE depuis 2004 c'est là qu'on a appris à vivre, on communique entre amis et tous, c'est réellement une petite famille qui se créait dans ce groupe c'est pour ça que ça me plait....Ce qui me concerne c'est plutôt les bonnes conditions du travail, y a pas beaucoup de dérangements et puis je suis libre de mes agissements j'en ai aucune contrainte quasiment aucune » (Cadre)

« Mes meilleurs moment au travail c'est quand je travaille » (Administrateur)

Absence de sentiment du bien être, « il n y a même pas de climat ici je ne sais pas comment le renommer « esclavage » je dirais, les esclaves et pas de climat tout court....Catastrophe pour les moyens,.... ici le moral zéro et les conditions aussi zéro, Je vais vous donner un exemple en kabyle, ils disent que c'est la jeunesse qui travail pour la vieillesse, mais moi je les changé, là c'est la jeunesse qui provoque des ennuis pour la vieillesse, sinon avant c'est vrai c'était bien on vient ici en étant bien on discute bien entre nous on travail bien aussi » (Technicien)

« Sinon avant c'est vrai c'était bien on vient ici en étant bien on discute bien entre nous on travail bien aussi...dans la maintenance « ya3ya » fatigué ennuyant et dans l'usine plus que ça, personnellement moi-même moralement je m'ennui ici j'en ai même marre « 3yigh dhagui oukiya » déjà je suis en train de chercher comment quitter...on peut travailler sans chef mais eux il vont payer les

chefs avec un salaires énorme alors que le vrai travail c'est ceux qui sont en dessous qui le font et au bout de deux ans le chef gagne et il repart, donc votre question sera toujours d'un non pour toute personne que tu vas questionner, ce DANONE « Danone agui » ya deux catégories, et dans ces managers y'en a deux catégories, les cadres c'est vrai ils se sentent vraiment travailler chez DANONE, ils ont des privilèges, avantages, nous c'est juste le nom manager on est considéré comme des simple ouvriers, ceux qui se sentent à l'aise c'est ceux qui ont été recrutés directement de DANONE mais sinon ceux qui se retrouvé déjà travaillé à DJURDJURA... Les meilleurs moments au travail sont Le vendredi, samedi et 16h30 sans oublier le congé actuellement c'est meilleurs moment au travail tout court...et si dés demain ils vont nous dire si quelqu'un peut quitter avec ses droits ils ne vont pas trouver un seul qui resterait ici....il me reste dix ans pour avoir la retraite et si je reste ici je vais devenir fou alors j'espère qu'ils me licencient, nchallah.» (Responsable technicien)

Le milieu du travail qui semble intervenir à chaque fois pour mettre le bien au travail en cause, favoriser les heures de non-travail, s'éloigner du milieu de travail...etc. « Pour vous donner une raison au niveau de DANONE et l'équipe de DANONE, malheureusement c'est une politique malhonnête, c'est-à-dire qu'ils n'exploitent pas les compétences mais ils exploitent autres choses...y a aussi un déséquilibre par exemple un qui est incompetent est placé en haut niveau parce que c'est ça les critères et qu'il a accès à des formations et des privilèges et tout....dès à midi je coupe je vais déjeuner chez RAMDY le restaurant à coté moi et mon collègue, dans cette heure ci il faut s'éloigner des zones de DANONE....Mais quand même des fois on ne sent pas le bruit mais des fois, en arrivant chez soi on sent la tête qui va exploser et c'est sans se rendre compte....Les meilleurs moments au travail c'est-à-dire ...Ça change d'une année à une autre, actuellement je tiens à rester sur mes 16h :30 voilà » (Technicien)

« Les meilleurs moments au travail ; La pause déjeuner, aussi les périodes de formation car on ne travaille pas et on bénéficie d'une formation en groupe ce qui est agréable » (Administrateur)

2.9. Le travail en tant que valeur instrumentalisé

Le travail apporte le revenu permettant à chacun de s'inscrire dans les normes de la consommation et par la même occasion, s'incérer dans la vie sociale, il est instrumentalisé comme moyen pour gagner sa vie, cependant, instrumentalisation du travail est source d'aliénation ; l'ouvrier vend sa force de travail à un autre qui l'exploite. Compte tenu des témoignages de nos enquêtés, le salaire est une nécessité sociale, bien que ce dernier ne prend pas la première place pour les uns, il constitue quand même une valeur de mise, notamment qu'il décide du social. « ... *Le salaire n'est pas comme je le veux, (pour) ma part, je veux qu'il soit plus élevé, ... la vie est chère, alors nous aussi on veut un salaire plus élevé..., mais «Hamdoulah» merci Dieu... »* (Technicien) « *Le salaire est la contre partie du travail fournit, soit physique soit intellectuel ou autres, alors si tu as un salaire tu vas subvenir à tes besoins et à ceux de ta famille mais si tu n'as pas une source de revenu y'aurait une série de problèmes énorme car sans argent pleins de trucs seront impossible à réaliser... Si je trouve un salaire élevé et que les conditions seront mieux je changerais de travaille »* (administrateur)

Pour rentré dans les normes de la société et ce fondre dans le décor il faut travailler pour gagner ça vie, autrement, rare sont ceux qui vont travailler « *Dans ce pays à vrai dire tu ne peux pas vivre sans travail, alors je dirais qu'il est indispensable, regarde juste notre société comme elle est, même en travaillant on n'est pas à la hauteur alors là autrement, si je serais en France je ne vais même pas travailler je toucherais au chômage, alors je vais dormir »* (technicien)

Une comparaison est de rigueur, le salaire reste l'élément le plus comparable entre employés, et ce n'est pas prêt de changer d'aussi tôt « *Non, je travaille bien plus... ils payent les chefs avec un salaire énorme alors que le vrai travail c'est ceux qui sont en dessous qui le font »* (technicien) « *On est payé mais pas comme il faut, mais enfin on est juste payé, si on entre dans ce sujet on va y rester, ils recrutent un moins que toi qui va toucher un salaire plus élevé que le tiens alors voilà comment ça se passe. »* (Administrateur) « *Je suis moins payée*

par rapport aux autres, et je travaille beaucoup par rapport à mon salaire, j'ai demandé une augmentation mais elle a été déclinée estimant que mon poste était assez bien payé même si je mérite mieux, une fois ce dernier est accise on commence à s'intéresser au salaire en demandant une augmentation et en se comparant avec nos collègues. Là, je travaille uniquement pour le salaire, Pour moi, le travaille est une occupation et principalement une façon de gagner de l'argent» (Responsable de la maintenance)

« Si je suis payé pour ce que je fait comme travail ; non, non, si je me compare à des entreprises moins importante que Danone oui je suis bien payer si je me compare a ma génération qui sont recruter dans le cadre de l'ANEM, oui je suis bien payer , mais si je me compare a des collègues et des responsable travaillant dans une entreprise avec la même importance que Danone non, sinon ça vas parce que quand il faut évaluer un travail c'est difficile ,parce que y as la quantité et la qualité du travail ... j'ai une famille en charge et j'ai des objectifs et des projets même si le salaire ne me permet pas de me projeter, mais c'est déjà ça, après le salaire à lui seul ne suffit pas » (Comptable)

L'estimation donner au salaire diffère d'un employés a un autre selon la position hiérarchique occupé, les operateurs et agents de production ...etc. estiment que sont eux, il n'y aura pas de travail ni de gains si d'entreprise tout court « si elle aura une croissance tant mieux mais dans le coté ou on a même pas de bénéfice pour rien si elle a une croissance ou non, ça ne change rien si je travail plus ou non il y a que le fameux salaire que j'ai ça ne change pas, pour les cadres oui ils ont un pourcentage plus élevé que nous dans les primes qu'il donnent si l'entreprise réalise une bonne croissance ou un truc comme ça, c'est vrai que chacun avec son métier mais ceux qui font tourner l'entreprise c'est la production et la maintenance, s'ils arrêtent de travailler cet usine va fermer » (Technicien)

A force de travailler sans rien en retour on fini par changer de perspective
« Avant c'était pour l'expérience mais là je vous jure que c'est juste pour l'argent et le salaire » (Technicien)

il à beau être très important dans la vie mais ne comble pas toutes les attentes, entre autre le bien être « après le salaire reste qu'il n'est pas la raison principale, quand on travaillais chez BATOUCHE, on touchait 8000da à cette époque là c'est peut (1999-2000) et bahh je préfère cette époque là que maintenant, actuellement c'est juste pour vivre que je travail alors que normalement dans un travail il faut s'attendre à la reconnaissance d'autrui, pour moi actuellement ni pour l'expérience ni la reconnaissance de soi ni rien juste être payé, c'est tout parce que je sais que j'ai eu de l'expérience auparavant, j'ai eu la reconnaissance de moi-même, je n'ai rien à prouver au future, donc là voilà (avec un air déçu) on travaille pour le salaire » (Responsable de la maintenance)

Une contradiction clairement apparente entre la satisfaction du salaire et l'insuffisance de se dernier « ...Le salaire, non, je travaille plus que mon salaire, sinon on est bien payés » (Cadre)

Le besoin de subvenir aux attentes de la famille dépasse tout autres besoins « ...pour le salaire, c'est des périodes, quand j'étais célibataire je travaillais pour le plaisir je ne dépensais même pas l'argent que je gagner dans mon travail, mais une fois marié on sent le besoin de travailler pour le salaire Avec un salaire de plus peut être, de notre temps on a besoin de plus d'argent donc peut être que je vais en profiter. » (Cadre) « bien-sûr, je mérite plus, mon travail est supérieur à mon salaire ...le travail signifie la paie, le salaire et l'argent...je travaille uniquement pour que je sois payé sur tout ici au tiers monde c'est clair qu'on travail pour le salaire » (Technicien)

Personne n'est jamais satisfait du salaire qu'il touche, on a toujours envie de plus, tel est la seul et unique réalité, à noté tout de même une contradiction par rapport au salaire « Pour le salaire, on est jamais satisfait, mais si on compare ailleurs c'est mieux payé ici, sinon je demande toujours une augmentation...le

salaires compte mais je ne dirais pas que je travaille uniquement pour ça..»
(Administrateur)

Un refus catégorique de travailler sans rémunération qui montre l'instrumentalisation du travail « *Jamais de la vie jamais « oukiya », ça ne va jamais se produire jamais, je travaille pour être rémunéré chez DANONE et je vais m'investir pour DANONE, jamais »* (Technicien)

En générale, le parcours de tout nouveau employé commence par la quête de la connaissance et de l'expérience, puis fini très souvent à la poursuite d'un salaire de plus en plus élevé « *Le salaire est le dernier de mes soucis, pour le moment je travaille et j'apprends et pour moi c'est l'essentiel, je ne vais tout de même pas travailler sans salaire mais ça reste que ce n'est pas une priorité* » (Informaticien)

« *Vous savez qu'est ce que j'attends, c'est mon sac, mes droits, c'est-à-dire que si ce n'est pas ces droits qui me retiennent ici j'aurais quitté depuis longtemps et c'est le cas d'autres aussi, on à un « tma3 » envers ça je ne veux pas aller juste comme ça* » (Responsable de maintenance)

« *Non, mon salaire me plait pas, j'ai même réclamé au niveau de la RH, je l'avais même dit à mon supérieur et depuis il a complètement disparue je ne le vois même pas* » (magasinier)

Certains par contres, respectent la convention salariale délivré par l'entreprise, autrement ; tout le monde demanderait une augmentation, aussi ; ils croient au dicton « *qui dis plus de salaire dis plus de travail* » ce qui pour certains n'est pas désirable « *Je dis toujours que coté salaire, pour une entreprise qui se respecte et qui dispose d'une grille de salaire quelle applique selon le poste qui nous a été attribué, donc on ne peut pas dire que je fournis plus que ce qu'on me donne. Si le poste est inscrit comme tel pour un tel salaire je ne peux pas dire le contraire, c'est un salaire conventionnel et on doit respecter ça sinon c'est tout le monde qui va demander une augmentation... Le tout. Si on regarde le coté*

matériel ; bien sur que je veux être payé pour le travail que je fais... même si je serai mieux rémunéré ailleurs je préfère rester à Danone, qui dis plus de rémunération dis plus de responsabilité donc plus de stress et plus de travail à fournir » (Comptable)

« Par rapport à la rémunération financière c'est un peu difficile à répondre. On veut toujours être augmenté là c'est autre chose, si c'est par rapport à ce qu'on souhaite oui, mais sinon le salaire est dans les normes par rapport à tout les salariés, vouloir plus ça c'est le principe même fondamental de l'individu, à chaque fois qu'il acquit une chose il veut toujours plus, après effectivement pour répondre clairement à la question eihhh, oui je suis satisfait, toute en voulant avoir plus... Sincèrement, j'avoue que j'ai rarement pensé au salaire lorsque je viens au boulot, très, très rarement, après bien-sûr la rémunération c'est clair on a tous besoin d'être payé pour faire manger sa famille et de se permettre d'acheter une maison, une voiture des choses comme ça donc c'est tout à fait normal » (Cadre)

Rares, ceux qui voit le travail autrement qu'un moyen de gagner de l'argent, mais serte, il y'a des personne qui donne plus d'importance au bien être qu'au salaire « *Le salaire ; des fois je pense que je ne suis pas bien payé, des fois je me dis ça va, non mais ça arrive quand il y a des charges de travail dans un mois précis et que l'on ne soit pas payé pour le travail effectué là je dirais que c'est insuffisant si non des fois normal, puisque on a chaque année un pourcentage de bénéfices des primes je dirais mais ça dépend. C'est une section syndicale qui négocie le salaire et les primes à travers le profil de l'entreprise, et c'est de trois moi avant la fin de l'année et aussi ils négocient le salaire de l'année qui vienne Le travail Ce n'est pas pour le salaire uniquement ... même si on me propose une paie plus élevée je n'aurais rien à faire..... Le travail pour moi ce n'est pas pour le salaire, si je dis que c'est pour cela, ça reste juste dans le cadre de vivre et de subvenir à mes besoins » (Administrateur)*

« Ce n'est pas uniquement pour le salaire qu'il faut travailler, pas uniquement pour ça il faut apprendre un travail et avoir des connaissances aussi »

2.10. La reconnaissance au travail et le rapport avec l'employeur

Le rapport avec l'employeur peut expliciter directement la manière dans l'employeur traitent ses employés, non seulement au niveau du travail, mais qui touchent aussi le côté promotionnel notamment dans les inégalités des chances *« Dans la maintenance il y'a quelques formations comme ça mais elles n'ont jamais étaient faites dans l'égalité c'est avec les visages « oudhmawen » si tu t'entends bien avec ton chef il va t'envoyer la faire si non rien, ils n'ont jamais fait ça correctement, mais ce phénomène est fréquent par tout tant mieux si tu es l'ami de ton chef autrement non » « À un certain moment on remarque des inégalités par tout dans votre tête vous allez dire que ce DANONE est une entreprise multinationale après on ne voit pas ça ici, ça n'existe pas le fait de bien travailler ... si tu n'es pas appréciée si tu feras venir même le ciel sur terre ils ne vont pas vous augmenter le salaire » « Au début quand tu rentre ici et que t'as jamais travaillé, tu vas donner plus que ce que tu as, mais par la suite tu vas voir les inégalités, les injustices tu vas être démotivé, par exemple voir son chef qui préfère une personne qui travail moins que moi je diminue et je travaille moins »*

« Avant oui sur tout quand l'entreprise aura un chiffre d'affaire plus élevé on aura aussi des bénéfices après maintenant tu vas remarquer que tu te donnes des sacrifices pour rien, une personne dans une chaise sans rien faire aura plus de bénéfices que celui qui travail bien »

Par ailleurs la reconnaissance du travail semble occuper une place importante avec les témoignages qui revient à chaque fois nous montré l'impacte de la reconnaissance d'autrui sur les performances et les résultats du travail, il est à noté que le manque de reconnaissance des supérieurs influe négativement sur les employés et en conséquent sur les finalités du travail.

la majorités affirment pouvoir travailler plus mais se retiennent de le faire en raison du manque de reconnaissance de la part des subordonnés, des inégalités et de l'injustice « *ce satisfait « agui » à une certaine époque c'est vrai j'étais satisfais de mon travail mais là ahh je ne suis plus satisfais c'est-à-dire pas du travail que je fais moi là je peux travailler plus mais je ne le fais pas parce que c'est bon « i3ya le milieu » pas qu'on est vieux non c'est juste que « i3ya wekham, i3ya DANONE agui» c'est que c'est la politique de DANONE qui oblige les gents à être dans des situations à dire cela, après les gents deviennent incompetents, quand ils voient les inégalités pareilles et alors il se contentent du minimum ils donnent pas plus qu'ils peuvent donner » (Technicien, responsable)*

« Si je demande une augmentation ça revient à ce que j'ai déjà dis c'est par rapport aux « visages » je vous donne un exemple ; bon moi je suis responsable de l'atelier, j'avais un élément sous ma coupe c'est-à-dire que je suis chef, je le dépasse de tout logiquement c'est moi qui devrais être payé plus que lui, puis ils ont crée un autre poste et il est devenu comme moi responsable qui va être payé le plus ? Et bah ce n'est pas le cas il me dépasse il touche plus que moi et en plus de beaucoup de différence pas juste peut, le poste est le même je le dépasse d'expérience il ne peut être dans la position ou il est. Y a rien à faire sur tout que nous dans la maintenance chaque deux ans ils nous changent de chef et si tu demande une augmentation sur ce que tu fais comme travail il te dira attend le temps que je te connaitrais on verra et dans ce temps là ils vont changer de chef soit il va quitter soit ils vont le licencier...si par exemple tu sera mon chef je te déteste alors je ferais tout pour te contrarier et ainsi de suite et puis tu vas trouver les résultats en chute eux ils vont faire des remarque ou directe passer à l'action par rapport au chef donc c'est comme ça que ça se passe même si tu change de chef un autre et un autre c'est pareil, or qu'on peut travailler sans chef mais eux il vont payer les chefs avec un salaire énorme alors que le vrai travail c'est ceux qui sont en dessous qui le font et au bout de deux ans le chef gagne et il repart, donc votre question sera toujours d'un non pour n'importe quel question, ce « Danone agui » ya deux catégories, et les cadres c'est vrai ils se sentent

vraiment travailler chez DANONE, ils ont des privilèges, avantages, nous c'est juste le nom manager on est considéré comme des simple ouvriers, ceux qui se sentent alaise c'est ceux qui ont été recrutés directe de DANONE mais sinon ceux qui se retrouvé déjà travaillé à DJURDJURA » (responsable de la maintenance)

« Y'a toujours des tentions, et des fois il ne faut pas être compétent, ils n'aiment pas les compétences il faut être autre chose, mais ça dépend des chefs aussi, mais ici ça va vue que je suis la seule femme alors je suis gâtée. » (Technicien)

Absence totale de reconnaissance « La reconnaissance d'autrui n'existe même pas y a rien, rien du tout, même si on leur ramène le ciel ils ne vont pas être reconnaissant» (Opérateur)

Les inégalités des employeurs envers leurs employés pousse ces derniers a développé de mauvais caractères entre autre, le commérage « malheureusement c'est une politique malhonnête, c'est-à-dire qu'ils n'exploitent pas les compétences mais ils exploitent autres choses, par exemple ils ont besoin de gens qui sont vicieux et qui ramènent les paroles par ici par là, voilà : un critère de compétence de la tchatche ceux qui savent bien tchatcher sont bien ici, par exemple si je remarque une chose sur mon collègue je vais aller le rapporté à mon chef même si ce n'est pas grave ou un mensonge, juste pour gagner les compétences de la tchatche, au lieu de me concentrer sur mon travail professionnel et donner le maximum de moi-même!! Y a aussi un déséquilibre par exemple un qui est incompetent est placé en haut niveau parce que c'est ça les critères et qu'il a accès à des formations et des privilèges et tout et y a un autre qui est compétent et qui n'arrive pas à les exposer, il se démotive de plus en plus, et il assure le minimum après bon voilà »

« (chwiyakén) juste un peut pour la satisfaction du travail, pas comme avant avec le changement et le manque de reconnaissance, et avec les inégalités ça influence sur mon travail alors je ne suis plus satisfait qu'avant....nos chefs

nous voient même pas, ils nous voient comme un RIEN par rapport aux autres, vue que je suis juste un simple magasinier...mais pour rien alors là actuellement je suis à zéro, puisqu'il n'y a aucune considération alors je ne vais pas me casser la tête...j'ai déjà attendu une reconnaissance d'autrui et y avait rien alors je travaille que pour avoir de l'expérience » (magasinier)

« Si on regarde le côté matériel ; bien sûr que je veux être payé pour le travail que je fais mais ça ne sert à rien s'il n'est pas reconnu par mon supérieur » (comptable)

« La reconnaissance des supérieurs est très importante même pour le développement personnel »

« J'ai été sous la coupe d'un chef après sous une autre, au début avec le premier je me suis dit qu'il a déjà des éléments qu'il préfère, puis vient le deuxième j'avais une lueur d'espoir, finalement il en avait qu'après mon travail car je travail bien »

En somme ; la reconnaissance de l'employeur est très importante pour la reconnaissance de soi, le développement personnel et la motivation, ce qui sera par la suite ; bénéfique pour l'un comme pour l'autre « avoir une reconnaissance d'autrui c'est comme une valeur ajoutée et puis je passe plus de temps avec mon chef qu'avec mon mari » (cadre). Une reconnaissance de soi à travers la reconnaissance d'autrui, « Mon meilleur moment au travail est quand je réussis un truc nouveau au travail.... Et recevoir le compliment du chef » (cadre)

La reconnaissance d'autrui est un élément de motivation, « la reconnaissance est toujours importante, mais pas pour satisfaire le supérieur c'est juste motivant pas une finalité » (cadre)

SYNTHESE

Au regard des éléments conceptuels recueillis dans l'enquête qui a été faite à l'entreprise de DDA (Danone Djurdjura Algérie), aux prés des salariés dans différents secteurs et services, nous offre (enquête) une vision globale de la réalité du travail dans cette entreprise et qui nous révèle une présence de différentes visions et conceptions du travail, d'un employé à un autre. En effet, cela varie en fonction du statut hiérarchique et du degré d'appartenance à l'entreprise. Les informations qui découlent des entretiens réalisés au niveau des employés de DDA, nous ont permis de catégoriser dans quatre différentes conceptions du travail. Le travail en tant que valeur instrumentalisée (salaire), le travail en tant qu'essence et reconnaissance de soi, le travail comme un bien-être et enfin le travail comme nécessité sociale et besoin vital.

Le statut des employés peut clairement être un indice de leur conception du travail, et on a remarqué que le travail en tant que valeur instrumentalisée (salaire) est le concept le plus répondu dans l'analyse, en effet presque tous les employés de DDA cherchent à avoir un meilleur salaire que ce qu'ils sont payés en contre partie de leur travail, et ils ne sont pas satisfait, mais en remarque que cette conception est un peut rare chez la majorité des cadres vu leur statut et leur rémunération. La position hiérarchique des employés éclaire la vision du travail selon les répondants. Les travailleurs dans la maintenance et dans la production ainsi que la majorité des administrateurs ont une conception qui prend place plutôt dans le travail salarial et le travail autant qu'obligation et nécessité (vital), *«vivant du travail de leurs bras, obtiennent quelquefois une ample rémunération de leurs efforts, mais qui, dès le lendemain, sans qu'il y ait de leur faute, sans qu'aucune prudence de leur part puisse les en préserver, peuvent se voir privés de leur subsistance»* (Simonde de Sismondi, 1837 : 165). Ici le travail ne peut être autrement qu'un salaire ou qu'une valeur instrumentalisée, les employés cherchent une reconnaissance d'autrui pour avoir un salaire plus élevé et non pour avoir un sentiment de satisfaction morale vis-à-vis de leur travail, *« Le travail... c'est une voie dans laquelle on est loin de se précipiter avec l'élan qui*

nous entraîne vers d'autres satisfactions. La grande majorité des hommes ne travaillent que sous la contrainte de la nécessité, et de cette aversion naturelle pour le travail naissent, les problèmes sociaux les plus ardues » le souligne S.Freud (1929 : 17). Les cadres expriment un fort sentiment envers le travail et leur milieu du travail, qui se traduit dans une perception plutôt comme un vecteur d'épanouissement et de réalisation de soi et d'une satisfaction morale vis-à-vis du travail, et une quête de prospérité. Les contradictions soulevées dans la perception du travail des employés de DANONE sont dues soit à la non-satisfaction au travail soit au malaise subit dans l'environnement du travail. Un exemple qui illustre ces contradictions flagrantes est le fait de s'attacher à l'entreprise avec perspective de carrière et au même temps vouloir la quitter pour un meilleur salaire, cela indique que le salaire prend une place très importante dans l'ensemble des salariés de l'entreprise DDA, et ça explique les inégalités constatées l'hors de l'enquête, et tout ça résulte du fait qu'ils ne sont pas payés selon leurs efforts et leurs compétences, mais plutôt selon le statut occupé.

Dans ce contexte-là, on a constaté que le travail ne peut être vu autrement qu'une valeur instrumentalisée, argent, (salaire) pour la majorité des employés, non seulement pour les non-cadres, mais pratiquement pour l'ensemble des salariés.

CONCLUSION

L'entreprise Danone Djurdjura Algérie, est l'une des entreprises multinationale qui s'est installée dans le territoire national algérien, une entreprise avec une telle image et qui rémunère très bien ses employés, par ce fait c'est tout le monde qui veut en faire parti et voit le travail chez Danone un idéal, or, la plus part des employés de cette entreprise (mise à part les cadres) se plaignent du système et de la non reconnaissance vis-à-vis de leur travail et de leurs efforts par rapport aux cadres.

Cette conception nous a permis de déduire que le travail est certainement bien rémunéré par rapport aux autres entreprises nationales, conclusion d'après les témoignages, mais cela ne se limite pas qu'à ce contexte, les salariés de Danone veulent plus et cherchent plus, vue qu'ils ont déjà les meilleurs conditions par rapport aux autres entreprises nationales ; le climat social au travail est bien favorable, une présence d'une ambiance dans le groupe et dans les équipes au travail, reste que cela n'a pas agit positivement sur leur vision du travail chez Danone, et ne cache pas les inégalités ni le manque de considération et de reconnaissance d'autrui.

Le fait d'appartenir à une entreprise telle que Danone ne veut pas forcément dire que les employés sont bien dans leur travail et dans le milieu où ils travaillent, ils ont toujours un besoin infini d'être reconnus et d'être considérés dans une perception plutôt matériels (être payer plus).

L'étude nous a aidé à distinguer ceux qui se sentent bien au travail et ceux qui ne le sont pas, à travers la différence de conception et l'écartement de tout désir d'investissement pour les administrateurs et les opérateurs ainsi qu'aux agents d'exécution, contrairement aux cadres. On conclu alors que la position occupée par l'entreprise Danone est importante malheureusement elle n'offre qu'une conception du travail, qui se résume au salaire (argent) malgré les bienfaits qu'elle procure à ses employés et la liberté qu'elle leur offre au travail cela n'a

agit pour avoir une autre conception majeure que le travail est l'argent chez la majorité des employés.

BIBLIOGRAPHIE

- ARENDT, H. (1998), *The human condition*, Chicago London; second edition;
- BOUTEFNOUCHE, M. (1982). *Les travailleurs en Algérie*, Alger : ENAP-ENAL ;
- BOURDIEU, P. (1964), *le déracinement*, Paris ; édition minuit ;
- DE COSTER, M. CORNET, A. PELHAYE, C. (1999). *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines*, paris : 3eme édition ;
- DE COSTER, M. PICHAULT, F. (1998). *Traité de la sociologie du travail (préface Alain Touraine)*. Paris Bruxelles : 2eme édition ;
- DE SISMONDI, S, (1937). *Etude de l'économie politique*, Bruxelles : édition Tome première ;
- FREUD, S. (1929). *Malaise dans la civilisation*, Chicoutimi, édition électronique ;
- GORZ, A. (1988). *Métamorphoses du travail quête du sens*, paris : édition Galilée ;
- GORZ, A. (2003). *L'immatériel*, paris ; édition Galilée ;
- IGLENS, J. (1999). *Satisfaction du travail R le DUFF. Encyclopédie de la gestion et du management*, paris : Dolloz ;
- LEFRAN, G. (1959). *Le travail et l'homme*, Genève : édition électronique ;
- MARIE, G. (2004). *la disparition du travail manuel vers une métamorphose de la société*, paris : édition l'Harmattan ;

- MARUANI, M, EMMANUELE, R. (2004) *sociologie de l'emploi*, paris ;
édition la découverte ;
- MARX, K. (1976). *Travail salarié et capital*, édition électronique ;
- MARX, K. (1992). *Le capitale*, Allemagne :quatrième édition ;
- MECK, B ET SUTTER PIERRE-E (2009). *Gestion de la compétence (la grande illusion, pour un new deal)*, Bruxelles : 1^{er} Edition ;
- MEDA, D. (1955) *le travail une valeur en voie de disparition*, paris :
édition Flammarion ;
- NIETZSCHE, F. (1887). *Le gai savoir*, édition électronique, les Echos du
Maquis, 2011 ;
- QUIVEY, R. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris,
édition Dunod ;
- SMITH, A. (1776). *Recherche sur la nature et les causes de la richesse
des nations*, Québec : édition électronique ;

Reuves

- LENGYEL, p. *Le travail*, Revue internationale des sciences sociales, N°3,
1980, paris ;
- HELIE, D. *L'autogestion industrielle en Algérie*, revue de l'occident
musulman et de la méditerranée, N°6, 1969 ;

Articles

- ABRIC, J.-C. (1987). *Coopération, compétition et représentations
sociales* ;

- BAZIN, L. (2013). *La sociologie des travailleurs algériens de Pierre Bourdieu en regard d'une ethnologie du présent*, Archives ouverts HAL ;
- MEDA, D, GARNER, H. (2006). *La place du travail dans l'identité des personnes*, données sociales ; vie sociales 08.
- MERCURE, D. VULTUR, M. (2010). *Signification du travail*, nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec ;

Dictionnaires

- BOUDON, R. BENARD, F. CHERKAOUI, M. PIERRE, L-B. (2012).
Dictionnaire de la sociologie, paris Bruxelles : 2eme édition ;

Les sites internet

- http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx

ANNEXES

GUIDE D'ENTRETIEN

1. Parlez-nous de votre arrivée à DANONE.
2. Êtes-vous satisfait du travail que vous fournissez ?
3. Ça vous plaît de travailler chez DANONE ? est-ce que vous parlez de votre travail à votre entourage? Quels sont les sujets abordés? si c'est non, pourquoi ?
4. Comment trouvez-vous le climat du travail ?
5. Et les conditions dans lesquelles vous travaillez ?
6. Quel est la nature de vos relations avec vos collègues ?
7. Trouvez-vous que vous êtes payés pour ce que vous faites comme travail ?
8. Êtes-vous prêt à vous investir dans votre travail en faisant une formation à votre budget par exemple?
9. Vous-êtes prêt à travailler des heures supplémentaires sans rendement ?
10. Sentez-vous que vous êtes responsable de votre travail ? comment ?
11. Travaillez-vous uniquement pour le salaire ou y a-t-il d'autres raisons de le faire ? les quelles ?
12. Que signifie le travail pour vous ? comment vous le voyez ?
13. Qu'attendez-vous du travail que vous faites : - être payé (salaire) –la reconnaissance d'autrui – la reconnaissance de soi – avoir de l'expérience. Et pourquoi ?
14. Comment trouvez-vous le travail ? – important, – moins important, -plus important, - indispensable. Pourquoi ?
15. Est-ce que le fait de travailler dans cette entreprise vous permet de vous sentir chez vous ?
16. Quels sont les meilleurs moments au travail ?
17. Avez-vous des pauses particulières à part celle du déjeuner ? Que faites vous durant ces pauses ?

18. Consommer-vous d'autres produits à part ceux de Danone ?
19. Est-ce que l'objectif de la croissance de l'entreprise DANONE fait partie des vôtres? Pourquoi ? que faites vous pour y parvenir ?
20. Y a-t-il des critiques à l'encontre de DANONE ?
21. Comment le travail chez Danone est-t-il vu à l'extérieur ?
22. Pouvez-vous vous en passer du travail chez DANONE ?

1. HISTORIQUE

A. GROUPE DANONE

Les origines du groupe DANONE (ci-après également << le groupe ou DANONE>>) remontent à 1966, lors que la fusion de deux société verrières française, glaces de Boussois et verrerie Sonchoir Newrsel, a donné naissance à la société Boussois Souchon Neuversel (<< BSN>).

En 1967, le groupe BSN réalisait un chiffre d'affaire d'environ 150 millions d'euros dans le verre plat et le verre d'emballage.

A partir de 1970, le groupe BSN a engagé une stratégie de diversification dans l'alimentaire et successivement rachète, les Brasserie Kronenbourg, la société européenne de Brasserie et la société des eaux minérales d'Evian qui, à l'époque, étaient des clients importants de l'activité de verre de l'emballage du groupe BSN. A la suite de ces acquisitions, le groupe BSN est devenu le leader français de la Bière, des eaux minérales, et de l'alimentation infantile.

En 1973, BSN et Gervais Danone, un groupe alimentaire français, réalisent un chiffre d'affaire important dans les produits laitiers et les pâtes, ont fusionne devenant ainsi le premier groupe alimentaire français.

Au cours des années 70-80, le groupe BSN, après avoir cède son activité de verre plat, a concentre son développement sur l'alimentation en Europe occidentale. Il a ainsi acquis des Brasseries en Belgique, en Espagne, et en Italie, DANONE le premier premier producteur de Yoghourts au États-Unis Générale Biscuits, une Holding française détenant LU et d'autres marques de Biscuits en Europe, les filiales <<Biscuits>> de Nabisco Inc. En

Royaume-Uni et en Asie, et Galbani, le premier fabricant de fromage en Italie.

En 1989, le groupe BSN était alors le troisième groupe agroalimentaire diversifié européen, et le premier en France, en Italie et en Espagne.

Eu début des années 90, le groupe BSN a adopté une stratégie de consolidation des positions, acquises au cours des années précédentes, BSN a acquis Volvic en France de renforcer sa position dans les activités d'eau en bouteille.

Pour affirmer son statut de groupe international l'agroalimentaire et des boissons et pour renforcer sa notoriété, le groupe BSN a décidé, en 1994, de se rebaptiser Groupe DANONE (BSN, société mère du groupe a, à cette occasion, également rebaptisée Groupe DANONE, ci-après également <<la société>>).

En 1997, le groupe a engagé un important programme de recentrage sur trois métiers prioritaires à vocation mondiale (produits laitiers frais, Boisson et Biscuits, Snacks céréaliers) qui représentent 77% du chiffre d'affaire, le groupe DANONE est le premier producteur mondial de produits frais, le second producteur mondial de Biscuits et Snacks céréaliers et le premier producteur d'eau conditionnée.

En Algérie au terme des accords, le groupe Danone a également conclu un accord de partenariat avec laiterie DJURDJURA, leader du marché des produits laitiers frais (PLF) en prenant une participation de 51% dans la société DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA(DDA).

B.LAITERIE DJURDJURA :

Limitée à la fabrication de produits laitiers DJURDJURA est une véritable épopée menée de bout par le groupe Batouche et cette unité est l'une des cinq (05) filiales du groupe Batouche.

C'est en 1984, que mûrit dans l'esprit du groupe Batouche, l'idée de création d'une petite unité de fabrication de Yaourt dans la région d'Ihzer Amokrane avec des moyens très limités, l'unité n'a démarré qu'avec une remplisseuse de pots préforme d'une capacité de 1000 pots/heure.

Afin de parvenir à supplanter ces rivaux, et de faire face aux exigences de l'heure, aussi bien en quantité qu'en qualité le Groupe Batouche a modéré l'équipement de l'unité et il a fait entrer une équation simple « ceux qui ne travaillent pas n'ont pas d'ambitions, donc pas d'avenir dans l'entreprise », avec des efforts et un travail acharné, l'unité a réussi à acquérir en 1986 une conditionneuse thermo formeuse d'une capacité de 4000/heure.

En 1988, comme le dit si bien le proverbe « à cœur vaillant rien d'impossible », l'entreprise se voit dotée d'un atelier de fabrication de fromage fondu et de camembert.

En 1991, se fut l'acquisition d'une ligne de production de crème dessert

En 1993, une nouvelle conditionneuse est arrivée avec une capacité de production de 9000 pots/heure.

En 1995, l'entreprise DJURDJURA sort carrément de son adolescence, par l'acquisition de deux (02) conditionneuses 12000 et 9000 pots/heure et une remplisseuse de 7000 pots/heure.

En 1996, profitant de la création de la zone d'activité industrielle d'Akbou, le Groupe Batouche inaugure sa nouvelle unité. En 1999,

construction d'une deuxième usine de fabrication des produits laitiers (fromage fondu, en portions 08 et 16 portion, fromage à pâte pressé, camembert). En octobre 2001, signature de l'accord de partenariat avec le Groupe DANONE.

C.PARTENARIAT<< DANONE. DJURDJURA ALGERIE SPA>> :

En octobre 2001, le leader mondial des produits laitiers frais << Groupe DANONE>> a conclu un accord de partenariat avec la laiterie DJURDJURA, leader du marché Algérien des produits laitiers frais (PLF) en prenant une participation de 51% dans la société << DANONE. JURDJURA ALGERIE SPA (DDA).

Après l'année 2002 consacrée à rénover le site d'Akbou et à mettre en place des outils industriels nécessaires à l'expansion future, la marque DANONE a été lancée en août 2002.

2.SITUATION GEOGRAPHIQUE :

DANONE DJURDJURA ALGERIE est implantée :

- Dans une zone industrielle <<TAHARCHT >> véritable carrefour économique de Bejaia, de quelques 50 unités de productions agroalimentaires et en cours d'expansion.
- A deux (02) Km d'une d'une grande agglomération (Akbou).
- A quelques dizaines de mètres de la voie ferrée.
- A 60 Km de Bejaia, chef lieu wilaya et pole économique important en Algérie dotée d'un port à fort trafic et un aéroport international reliant divers destination (Pris, Marseille, Lyon, St Etienne et Charleroi).
- A 170Km à l'ouest de la capitale Alger.
- Par ailleurs on trouve des acteurs économiques importants tel que : CANDIA, SOUMMAM, IFRI...etc.

-

3. IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE (DDA) :

A. DENOMINATION SOCIALE :

Avant le partenariat :

- Le Groupe DANONE : la dénomination sociale de la société est GROUPE DANONE.
- Laiterie DJURDJURA : la dénomination sociale est Laiterie DJURDJURA

Après le partenariat :

- La dénomination des deux sociétés après le partenariat est <<DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA>>.

B. LE SIEGE SOCIAL :

Avant le partenariat :

- Le Groupe DANONE : Le siège social de la société est au 07, rue de Téhéran, 75008 Paris.

- Laiterie DJURDJURA : Le siège social de la société est situé à la Zone industrielle d'Akbou (W) Bejaia Algérie.

Après le partenariat :

- Le siège social de la société <<DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA>> est situé à la Zone industrielle d'Akbou (W) Bejaia Algérie.

C. FORME JURIDIQUE :

Avant le partenariat :

- Le Groupe DANONE : la société de Forme Anonyme à conseil d'administration est soumise à la disposition du livre II du code du commerce et au décret N° 67236 du 23 Mars 1967 sur les sociétés commerciales Françaises, et le Groupe DANONE a été constitué le 02 Février 1899, l'Assemblée Générale Extraordinaire du 13 décembre 1941 a prolongé la durée de société au 13 décembre 2040.

- Laiterie DJURDJURA : est une société à responsabilité limitée de nature juridique mixte, elle est constituée selon l'article 564 du code de commerce algérien entre les associés de la famille de BATOUCHE (Société Familiale).

Après le partenariat :

- Société par action au capital de 2 700 000 000 DA
- Téléphone : 213(034) 35 86 70-(034) 35 73 72
- Télécopie : 213(034) 35 90 29- (034) 35 86 71
- Responsables actuels : Mr BATOUCHE Boussaad (Directeur Générale), Claude JOLY (Directeur Adjoint).

D. DANONE ACTUELLEMENT :

- En 2006 exactement en mois de juillet<< DANONE DJURDJURA>> est devenu << SPA DANONE>> avec 95%
- Les 5% restantes pour la famille Batouche.
-

E. LA PRODUCTION ET LES DIFFERENTS PRODUITS :

L'Unité DANONE DJURDJURA Algérie produit 350 à 400 tonnes/jour.

Ses différents produits sont :

- Yaourt ferme traditionnel.
- Seven bénéfiques.
- Bioactivia aromatisé.
- Bioactivia aux fruits.
- Crème dessert (DANETTE).
- Yaourt fruité (fruix).
- Yaourt à boire (Dan'up).
- Jus (Danao).
- Petit Gervais nature.
- Petit Gervais aux fruits.

