

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA



**Faculté des Sciences Humaine et Sociales
Département des Sciences Sociales**

MEMOIRE

En vue de l'obtention du diplôme de
MASTER EN Sociologie
Option : **Sociologie des Organisation et du travail**

Thème

**L'intrusion de la culture traditionnelle dans le milieu
professionnel**

Approche psychosociologique de MEDHAR Slimane

Organisme d'accueil CEVITAL Bejaia

Réalisé par :

M^{me}. ABDELFE TAH Ahlem

M^{me}. HADDADI Sabrina

Encadré par :

M^r. LAIFA Mohamed

M^r. HALLIS Samir

Année universitaire 2021-2022

Remerciement

Tout d'abord, nous exprimons nos remerciements à Dieu le bienveillant qui nous à donné la force et le courage d'aller au bout de notre objectif.

Nous avons l'honneur et le plaisir d'exprimer notre profonde gratitude à Mr **LAIFA Mohamed** et Mr **HALLIS Samir** nos promoteurs pour leurs conseils, leurs orientations et leurs encouragements.

Nous remercions les membres de jury qui ont eu l'amabilité de lire et d'évaluer ce travail qu'ils trouveront, ici, l'expression de notre considération et notre respect.

Nous remercions également tout le personnel de l'entreprise « CEVITAL DE Bejaïa »

Enfin, on tient à remercier tout ce qui ont contribué de près ou de loin à la mise en œuvre de ce modeste travail, Ainsi l'ensemble des enseignants qui nous ont transmis leurs connaissances durant notre cursus de formation.

Dédicace

Je dédie ce travail à :

A mes très chers parents qui m'ont fait connaître les portes de savoir. Je vous remercie pour votre générosité d'esprit, votre patience et votre endurance.

A mes très chères amis que j'aime beaucoup, et qui sont toujours présenter à mes cotés :
Nassima, Aïmed, Celia et à ma petite sœurette Ikram.

A tous mes cousins et cousines du coté maternelle ou paternelle.

A ma très chère copine Sabrina que j'adore beaucoup, et toutes autres copines

A tous les gens que j'admire et que je n'ai pas cités.

Ahlem

Dédicace

A ma famille et mes amis....

Sabrina.

Sommaire

Introduction générale.....	1
-----------------------------------	----------

Partie théorique

Chapitre I : Cadre méthodologique	5
--	----------

Chapitre II : L'organisation Traditionnelle de la société.....	13
---	-----------

Section 1 : Les conditions géo climatique Impact économique et répercussions sociales	14
--	-----------

Section 2 : La dynamique sociale et culturelle de la société traditionnelle.....	24
---	-----------

Chapitre III : L'oscillation entre le processus de développement et l'organisation traditionnelle	34
--	-----------

Section 1 : Les préliminaires au processus de développement	35
--	-----------

Section 2 : Les entraves du milieu professionnel	40
---	-----------

Partie pratique

Chapitre IV : Présentation de l'entreprise et les particularités de l'étude	46
--	-----------

Section 1 : Présentation de l'entreprise CEVITAL	47
---	-----------

Section 2 : Les particularités de l'étude	53
--	-----------

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats	56
---	-----------

Section 1 : Les caractéristiques de l'identification de l'échantillon.....	57
---	-----------

Section 2 : Le réseau relationnel comme une donnée de la dynamique du milieu professionnel	60
---	-----------

**Section 3 :L'implication professionnelle est suscitée par des raisons
personnelles 70**

Conclusion générale76

La liste bibliographique.

Les annexes.

Liste des figures

N°	Les figures	Page
1	La répartition de l'échantillon selon le sexe	75
2	La répartition de la population de l'étude selon l'âge	58
3	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	58
4	La répartition des interrogés selon les catégories socioprofessionnelles	59
5	Les différentes pratiques de travail	60
6	Les bénéficiaires de la formation	61
7	Les objectifs de la formation	61
8	L'exercice de l'emploi dans l'entreprise	62
9	Adéquation entre la formation et le poste occupé	63
10	L'obtention de la formation sur le poste	63
11	L'aide pour le recrutement	64
12	La satisfaction ou non à l'égard des critères de recrutement	65
13	Les facteurs des relations interpersonnelles au sein de l'entreprise	65
14	Les échanges de services au sein de l'entreprise	66
15	La réciprocité de services entre employés	67
16	La confiance comme facteur déterminant dans les relations de travail	68
17	L'utilisation des relations personnelles pour la satisfaction des intérêts de l'entreprise.	69
18	L'implication professionnelle au sein de l'entreprise	70
19	La circulation de l'information au sein de l'entreprise	71
20	L'épanouissement au travail	72
21	Les facteurs déterminants de l'implication professionnelle	72
22	Les attentes liées au rôle de chaque employé	73
23	La prise en charge des besoins des employés de l'entreprise	73

Introduction générale

L'industrialisation appréhendée comme « œuvre civilisationnelle » dont l'entreprise publique est le pivot devrait permettre une resocialisation des travailleurs en leur inculquant des manières d'être, d'agir et de travailler qu'ils diffuseront à leur tour à l'ensemble de la société. Mais l'entreprise est greffée sur une manière d'être et d'agir qui ne s'y prête pas¹. Or, elle a de tout temps régi la vie en société et elle est dotée d'une vitalité insoupçonnée. Insaisissable, parce que portée clandestinement par les individus, elle s'infiltré dans les nouvelles structures censées l'évacuer et les enraye à l'intérieur. Elle les vide de leurs moyens matériels, de leur portée sociale et de leur signification politique.

L'organisation traditionnelle, infiltrée dans l'entreprise grâce au système informel qu'elle génère, empêche les individus d'organiser leur temps, leurs moyens et leur énergie en fonction de leurs rôles professionnels. Cette dernière empêche ainsi la structuration que nécessite l'agencement des activités professionnelles. Elle centre les préoccupations sur l'entretien des réseaux relationnels, ce qui ne permet pas de dépasser la gestion quotidienne et le traitement des problèmes urgents.

Le système relationnel propre à l'organisation traditionnelle, que l'on réactive dès la formulation de la demande de recrutement, englutit les données nouvelles liées aux notions de rôle, de responsabilité et de hiérarchie professionnels. Résultat : les prises de fonction, l'exercice de responsabilités et le respect de la hiérarchie ont du mal à dépasser les interactions individuelles à l'intérieur des groupes restreints. Ceux qui s'y sont impliqués à un degré ou à un autre ne pouvaient, par conséquent, admettre l'existence d'une culture susceptible de jouer le rôle d'un référentiel concurrent en Algérie.²

Continuer à l'occulter, c'est décider de l'échec des entreprises nouvelles. C'est également continuer à susciter des tentatives individuelles constructives en elles mêmes mais sanctionnées.

¹ GUERID Djamel : « L'entreprise algérienne entre le mondial et le local. Le cas de la Sonatrach », in Ferfera M.Y et al. (eds.), Mondialisation et modernisation des entreprises, Éditions Casbah. Alger, 2001. P

²MEDHAR Slimane, enrayement du secteur public, revue idara, N°23, école nationale d'administration, 2016. P 147.

Dans le but de mener à bien notre recherche et en fonction des données disponibles, nous avons structuré notre travail en quatre (4) chapitres, présentés comme suit :

Le premier chapitre préliminaire porte sur le cadre méthodologique de la recherche à savoir les objectifs, la problématique de la recherche, la méthode et la technique choisies et en fin la population d'étude. Le deuxième chapitre traite l'organisation traditionnelle de la société. Le troisième chapitre porte sur l'oscillation entre le processus de développement et l'organisation traditionnelle. Enfin, le quatrième et le dernier chapitre intitulé analyse et interprétation des résultats au sein de l'entreprise CEVITAL, est consacré d'une part à la présentation de l'entreprise et d'autre part, à la collecte des données statistiques et l'interprétation des résultats de l'enquête. Nous avons essayé de présenter l'étude empirique qui est réalisée auprès des travailleurs de cette entreprise afin d'analyser et d'interpréter les données concernant les deux hypothèses.

Et enfin, une conclusion parachèvera notamment notre étude, c'est dans cette dernière que nous allons présenter les résultats les plus importants de la recherche.

Partie théorique

Chapitre I cadre méthodologique

Pour mener une étude pratique, il faut adapter une ou plusieurs méthodes, voire techniques de recherche, pour recueillir des données qui feront l'objet d'une vérification par la suite.

Les objectifs de la recherche :

L'objectif de notre travail est porté principalement sur :

- Etudier la nature des relations qui s'établissent entre les membres de l'organisation ;
- Identifier les différents modes d'implication des salariés au sein de l'entreprise ;
- Analyser les pratiques sociales que peut induire la culture traditionnelle sur les individus et les groupes ;
- Identifier les personnes capables de procurer un emploi ou ayant une relation avec une personne occupant un poste clés ;
- Savoir si la confiance est un élément essentiel pour nouer des relations interpersonnelles ;
- S'assurer de l'existence d'une réciprocité des échanges interpersonnels entre les collègues du travail comme manière de progression dans le travail et de développement de projets individuels ;
- Savoir si le travail est un pivot de la dynamique relationnel ou un simple support des aspects socioculturels et du système relationnel.

La problématique :

Deux conceptions s'affrontent dans le milieu professionnel au sujet du travail. La première est étroitement liée au développement. Elle vise une production, mais tient à s'assurer d'un maximum de garanties en veillant à préparer le travail, à l'organiser, à le planifier et à préciser les objectifs à atteindre. La seconde conception répond à la nécessité de parer au plus pressé. Elle consiste à utiliser à tout moment les moyens excitants pour à un besoin souvent ancien, mais dont la satisfaction ne peut plus souffrir de délai.

Ces deux conceptions tiennent à deux organisations sociales antinomiques³. L'une est ancienne et enracinée dans l'inconscient individuel et collectif, l'autre est portée par des aspirations que l'on parvient à concrétiser que partiellement et difficilement.

Les pratiques sociales sont alors déterminées par l'organisation sociale qui a le plus d'emprise sur les individus et les groupes. Ces derniers n'arrivent pas à se dégager

³ MEDHAR Slimane : Tradition contre développement, Alger, éditions en.A.P, Algérie, 1992 P 281

de l'emprise de l'organisation traditionnelle qui anime leur différents autres milieu de vie, particulièrement le milieu familial auquel ils tiennent et où ils se retrempe quotidiennement. Celui qui prône la nécessité de veiller au respect des exigences dictées par le processus de développement est suspecté d'être à l'abri de certains besoins ou bien de voiler des intentions connues par ailleurs, l'implication professionnelle n'étant pas régie par ces exigences. La dépendance réciproque entre les milieux familial, social et professionnel, inévitable dans toute société, se substitue encore ici la subordination du milieu professionnel aux autres milieux de vie. Le passage de l'individu- membre indéfectible d'un groupe restreint – citoyen – membre d'une société globale- est, marqué par différents obstacles. Il est entravé par l'éducation familiale axée sur les relations interpersonnelles que renforce la formation scolaire orientée vers la réussite individuelle⁴. Il est également perturbé par l'acuité des besoins en butte à la réduction des moyens de les satisfaire.

Le recrutement représente l'un des principaux vecteurs qui favorisent ces opérations dramatiques pour le renouvellement. Agissant sous la pression de leurs besoins personnels (disposer d'un logement...), les postulants s'insèrent dans un réseau relationnel informel avant de prendre un poste de travail correspondant à leurs qualifications objectives. L'écho qu'ils reçoivent et les suites qui en découlent varient suivant l'envergure prise par ce système dans l'entreprise considérée.

Afin de comprendre et d'analyser l'influence de la culture du type traditionnel sur le milieu professionnel, nous avons jugé utile de poser la question suivante :

Quel est l'impact de la culture traditionnelle sur le milieu professionnel ?

Pour répondre à cette question, un certain nombre de questions complémentaires mérite réflexion :

L'implication professionnelle est elle déterminée par les intérêts particuliers des individus ?

Le réseau relationnel constitue t il le pivot de la dynamique sociale dans le milieu professionnel ?

⁴.MEDHAR Slimane : op.cit, p 277.

Pour traiter notre problématique, nous allons nous appuyer sur deux (02) hypothèses de base :

1. L'implication professionnelle des individus est suscitée par des raisons personnelles.

Il ya lieu de dire que l'implication professionnelle est au carrefour de l'ensemble des actions qui doivent être entreprises dans le sens du développement et de la structuration de la société à construire. Tant que l'on n'a pas circonscrit les modalités de la vie extra professionnelle, les prises de rôles dans les différents milieux de travail continueront à échapper, au moins en partie, à la planification et à l'organisation des entreprises.

2. Le réseau relationnel représente une donnée incontournable dans la dynamique du milieu professionnel

Cela signifie que le réseau relationnel est le canal que privilégié l'organisation traditionnelle pour s'infiltrer dans les structures professionnelles. Etant clandestin, ce système à besoin d'une couverture officielle pour se maintenir. Les individus qu'il concerne doivent donc être suffisamment compétents pour répondre, en cas de besoin, aux exigences du système formel.

Définition des concepts clés :

1-Culture traditionnelle :

La notion de culture fut introduite après que les ethnologues aient commencé des recherches sur les institutions de leurs sociétés d'appartenances.

A cet effet, ils se sont servis de théories et de méthodes de recherche expérimentées, dans un premier temps, lors d'enquêtes sur les habitants ou les groupes ethniques d'autres pays. Dans l'ethnographie, une tradition s'était établie pour définir une culture à travers des représentations, des systèmes de valeur, une langue, des symboles. Pour l'entreprise, le terme de « culture d'entreprise » signalait en même temps une valorisation supplémentaire de leur image, car le sens commun associe souvent la culture à la culture cultivée.

Ce qui explique que la notion de culture ait rapidement fait école, les entreprises parlant facilement de leur culture.

nous pourrions définir la culture comme étant ensemble lié de manières de penser, dessertir et d'agir plus ou moins formalisées qui, étant apprises et partagées par une pluralité de

personnes, servent, d'une manière à la fois objective et symbolique, à constituer ces personnes en une collectivité particulière et distincte.⁵

La culture qui régit la société algérienne ne lui est pas spécifique, jusqu' 'au XVI^e, elle était répandue à travers l'ensemble des sociétés, prenant des formes et recouvrant des contenus plus ou moins différents suivant les lieux et les époques.

Cette culture est de type traditionnel. Ce qualificatif ne lui est pas attribué parce qu'elle véhicule des traditions ou qu'elle est ancienne, mais parce qu'elle traduit et suscite l'incapacité des individus d'assurer leur survie d'une manière autonome. La culture traditionnelle est, en effet, la somme des expériences sociales vécues par les générations successives dans un environnement hostile jamais maîtrisé. Et ces expériences, plus ou moins différentes suivant les contrées et les circonstances, sont périodiquement synthétisées sous la forme de proverbes, lesquels représentent les savoirs et les savoirs faire traditionnels.

MEDHAR ne cesse de réitérer la même position notamment dans une deuxième publication où il écrit « La culture traditionnelle régit la société. L'entreprise sociale est évidente : il suffit de tendre l'oreille pour distinguer son bruissement et de se pencher par la fenêtre pour constater son influence. Aussi continuer à l'occultèrent à ignorer son impact sur l'agencement, le fonctionnement et le devenir de la société, c'est opter pour un présent problématique et un avenir incertain »⁶. Se sentant sommé définir ce qu'est cette culture traditionnelle qui présiderait à la destinée de la société algérienne, il précise « la structuration sociale traditionnelle est le corollaire de l'incapacité des individus à assurer leur survie et à subvenir à leurs besoins ».

2-L'implication professionnelle :

L'implication au travail« c'est un concept socio psychologique qui traduit l'état de la relation qui s'est construit entre le travailleur et son entreprise. Elle traduit en générale la prédisposition, l'adéquation entre la situation professionnelle qui fait l'entreprise a son personnels et les attentes de ce personnels..

⁵GUY ROCHER, Introduction à la sociologie générale, 3^{eme} Éditions Hurtubise HMH Itée, Montréal, 1992. P 127

⁶ MEDHAR Slimane. : L'échec des systèmes politiques en Algérie, Ed. Chihab, Alger, 1999 p. 240

Christine Mias explique que « l'implication professionnelle est un moyen d'explication et de compréhension des conduites d'un sujet professionnel dans les rapports qu'il établit avec son environnement professionnel »⁷.

D'après Slimane MEDHAR L'implication professionnelle étant généralement déterminée par des besoins particuliers, l'individu véhicule ou renforce le système informel de l'entreprise. La caractéristique de ce système est d'être aliénant. L'individu bénéficie des avantages des circuits courts qu'il parvient à établir, mais il est définitivement pris dans l'étau que forme ce système. Il ne pourra, par la suite, ni en critiquer les effets, ni en contrecarrer les répercussions, ni veiller à l'intégration de nouveaux facteurs humains ou matériels laissant envisager l'amélioration des rendements.

Il est amené, bon gré mal gré, à réactiver les caractéristiques de ce système tout au long de sa carrière professionnelle.

3-Le réseau relationnel :

A travers le langage courant, la notion de réseau relationnel est relativement claire ; chacun comprend ce que veut dire « faire jouer ses relations », « obtenir une intervention ».

Le concept de réseau social réfère aux relations existantes entre des individus, des groupes et des institutions, relations entre les acteurs qui peuvent être de nature formelle ou informelle. La relation informelle se distingue par l'absence de cadre spécifique. Elle réfère à des relations entre amis, par exemple, contrairement à une relation formelle qui serait d'avantage une relation avec son employeur.

Marcon et Moinet considèrent le réseau social comme constitué d'un ensemble de liens relationnels, dont chacun hérite ou qui se forge au gré de la vie professionnelle ou personnelle. En outre, ces relations peuvent générer une source de soutien social non négligeable pour les membres d'un réseau.⁸

⁷MIAS, Christine : L'implication professionnelle dans le travail social. L'Harmattan, 1998, P 89.

⁸Marcon et Moinet : Développez et activez vos réseaux relationnels, édition Dunob, 2004. P208

Les réseaux peuvent être envisagés d'un point de vue individuel et sont alors centrés sur la personne, ou d'un point de vue sociétal et décrivent alors la trame des divers réseaux individuels, perspective qui parfois perd en signification ce qu'elle gagne en complexité.⁹

D'après le psychosociologue Slimane MEDHAR, les réseaux relationnels représentent depuis toujours une donnée sociologique incontournable, les structures de substitution étant inexistantes ou bien anémiée. De fait, la société fonctionne de telle façon que rien ne peut être conçu et entrepris sans l'aval et l'intervention de réseaux relationnels.¹⁰ Ils véhiculent donc un mode d'implication sociale privilégié. Ils sous tendent, encadrent et sanctionnent la vie en société.

4- Milieu professionnel :

Le milieu professionnel algérien a beaucoup évolué. Formé par les événements qui ont suivis l'interruption de la période coloniale et dans un contexte économique en pleine crise, le milieu professionnel algérien a connu une structuration difficile. Depuis la fin de l'indépendance, il est le point central des actions du gouvernement pour le développement économique et social.

D'après MEDHAR, le milieu professionnel est le fer de lance du type de développement retenu. Les options d'industrialisation, de transfert de technologie et de coopération internationale trouvent ici leurs principaux domaines d'application. La création des bases matérielles d'une nouvelle société en dépend, aussi les rôles assignés aux milieux professionnels bénéficient-ils d'au moins deux atouts. L'Etat dispose de moyens politiques, économiques, financiers et administratifs pour déterminer le type d'activités nécessaires à la réalisation de ses objectifs affichés, en vertu de ses projets de développement approuvés au suffrage universel. Parallèlement, le travail salarié constitue une source de revenu irremplaçable pour une grande partie de la population active. La complémentarité de ces deux atouts devrait susciter une implication effective des individus et des groupes dans la réalisation des tâches qui leur incombent.

⁹Becquart-Leclercq Jeanne. Réseau relationnel, pouvoir relationnel. In: *Revue française de science politique*, 29^e année, n°1, 1979. P105.

¹⁰MEDHAR Slimane, enrayement du secteur public, revue idara, N°23, école nationale d'administration, 2016.P154.

Le contenu de l'enquête :

La revue de la littérature nous a permis de formuler un certain nombre de questions et d'en faire la base de notre questionnaire, rempli par les interrogés eux-mêmes.

Ce questionnaire devait bien entendu nous permettre de valider (ou non) nos hypothèses émises au départ.

Chapitre II L'organisation Traditionnelle de la société

La culture traditionnelle est la synthèse d'une infinité d'expériences vécues à travers les siècles. L'histoire montre qu'elle a fait preuve de résistance, de lutte, d'adaptation et de flexibilité face aux différents types de menaces qui ont pesé sur elle. Elle ne va donc pas manquer de régir contre le projet de développement vu ses implications sociologiques, anthropologiques et les problèmes qu'il suscite.

Nous avons tenté dans ce chapitre, de faire ressortir les principales structures et la dynamique particulière de l'organisation sociale traditionnelle.

Section 1 : Les conditions géo-climatiques Impact économique et répercussions sociales

Les organisations sociales traditionnelles sont rurales. Elle est particulièrement portée par des blocs nationaux qui n'ont pas de structure alternative, ce qui rend leurs composantes étroitement interdépendantes. Parmi eux, les moyens matériels dominent. Malgré leur impact vérifiable dans l'attention quotidienne, en tant que stimuli du comportement et de l'interaction, l'organisation sociale semble ne leur accorder qu'une importance secondaire par rapport aux édifices culturels après les valeurs et la rationalisation sociale. Parmi les explications possibles de ce déséquilibre apparent, il convient maintenant d'en relever deux. Tout d'abord, contrairement à la société avancée actuelle, la société algérienne n'a pas concentré son organisation sur les connaissances scientifiques et les moyens technologiques au cours des siècles passés, notamment depuis la colonisation, ni suscité d'inquiétude quant à son renouvellement. L'environnement dans lequel vit l'individu est donc hostile. Étant donné que les connaissances scientifiques et la technologie sont rudimentaires et que la relation à l'environnement est en fait directe, il est important d'identifier les interactions qui se développent entre l'environnement et l'organisation sociale traditionnelle. La compréhension de ce dernier dépend. Malgré leur impact vérifiable au sein des préoccupations quotidiennes, comme stimulus des comportements et des interactions, derrière les valeurs et les rationalisations sociales, l'organisation de la société ne semble leur accorder qu'une importance secondaire par rapport à l'édifice culturel. D'abord, comparativement aux sociétés actuellement avancées, la société algérienne, durant les siècles précédents et surtout depuis la colonisation, ne concentre pas son organisation autour des connaissances scientifiques et des moyens techniques, et ne suscite pas de préoccupations à propos de leur renouvellement. Les connaissances scientifiques et les techniques étant rudimentaires, le rapport à

l'environnement est pratiquement direct, aussi importe-t-il de cerner les interactions qui se sont tissées entre cet environnement et l'organisation traditionnelle de la société.

1.1 Caractéristique des conditions géo climatique :

Les problèmes de communication signalent l'influence qu'on exerce les contraintes géo-climatiques sur l'aménagement de l'organisation sociale traditionnelle. Le premier a trait aux conditions climatiques dont l'impact a fait que «les hommes ont construit leur espace sur la seule partie nord du pays» L'action du climat est directe, l'organisation sociale ne disposant pas de moyen pour en contrecarrer les effets. Le second facteur est en rapport avec les conditions géographiques. Au NW., localise sur le littoral les grands châteaux d'eau du pays, assèche et continentalise l'intérieur. La conjugaison des facteurs géographiques et climatiques influe donc directement sur l'implantation des populations, sur leurs communications et leur hydrographie, trois aspects centraux pour l'organisation de toute vie sociale. Si on ajoutait les épidémies et les invasions d'insectes dévastateurs, en disposerait de la trame des principales composantes de la structure économique en lieux traditionnels le caractère essentiellement agricole de ce dernier fait ressortir l'impact qu'exercent ces composantes sur les conditions de vie et l'organisation de la société.

1.2 L'impact des contraintes géo climatique sur la structure économique :

Impact des contraintes géo-climatiques sur la structure économique La structure économique traditionnelle est simple. Pour satisfaire leurs besoins, Guy Rocher note que les acteurs sociaux ont tendance à utiliser directement, les biens que leur fournit la nature, en ne leur faisant subir qu'un minimum de transformation» L'archaïsme des techniques est renforcé par une division du travail extrêmement élémentaire, qui consiste généralement à répartir les tâches entre les sexes et entre les classes d'âge. La productivité est faible. En résulte ce qu'on appelle une économie de subsistance caractéristique de la société traditionnelle. Dans ce type d'économie, la société produit les biens dont elle a immédiatement besoin pour sa subsistance et sa défense; elle n'accumule de surplus que pour une courte période.). Le problème de ravitaillement est donc presque quotidien; aussi, occupe-t-il une place prépondérante dans l'activité de chacun autant que dans la pensée et les conversations. Ce qui menace sans cesse l'économie de subsistance, c'est la disette et la famine ». La notion de travail explique cette caractéristique économique et cette orientation des préoccupations. En milieu traditionnel, on ne travaille pas pour améliorer les rendements et les conditions de vie, mais pour disposer de ce dont on a besoin pour vivre au jour le jour. Ceci n'a aucun rapport avec l'idée, un moment

en Vogue, qui consiste à soutenir le refus de l'effort, le fatalisme et l'accoutumance aux privations chez les représentants de ce type de société. Les particularités du milieu physique font persuader de la somme d'efforts que doivent fournir les acteurs sociaux pour disposer de leurs moyens de vie quotidiens. Le fatalisme, indéniable, est une rationalisation. Il est l'expression d'un état de fait et non pas la cause. La privation est plus subie qu'acceptée.

La structure économique traditionnelle est simple. Pour répondre à leurs besoins, les acteurs sociaux tendent à utiliser « (...) directement, les biens que la nature leur fournit, en ne les soumettant qu'à un minimum de transformation ». L'archaïsme des techniques est renforcé par « (.) Un découpage excrément élémentaire du travail'. . Cette conception du travail a d'autres raisons. Il est un support l'organisation socio-culturelle de la société. L'ignorance des critères de fonctionnement de l'environnement, dont dépendent les rendements agricoles, fait que le travail est une sollicitation des forces occulte transposées derrière les conditions géo-climatiques. Il a lieu sous une forme rituelle. L'incertitude à propos des rendements agricoles, en milieu traditionnel, est renforcée par les menaces que comporte l'environnement. L'insécurité est la base d'édification de l'organisation traditionnelle de la société.

1.3 L'édification de l'organisation traditionnelle de la société :

la société doit tenir compte de l'incertitude et surtout de l'insécurité qui accompagnent la mouvance de l'environnement physique. Les types d'implantation des populations, leurs Communications et leur type d'économie en sont les preuves. A ces différents aspects s'ajoutent d'autres faits considérables. Côte précise que la société agraire précoloniale comportait, schématiquement, deux variations une société paysanne dans les massifs montagneux et une société agro-pastorale dans les plaines steppiques, l'oranie et les Hautes Plaines de l'Est. Un solide attachement au terroir, une mise en valeur intensive et une forte cohésion sociale caractérisaient le premier type de société. De statut privé, la terre était aliénable de droit, mais en fait très rarement vendue, le groupe familial parvenait toujours à la récupérer. Le second type de société était caractérisé par des liens fondés sur le sang, une appropriation collective de la terre- avec dans certains cas, redistribution périodique- et une mise en valeur de type extensif. La comparaison entre ces deux types de société montre, en fait, la même trame organisationnelle. Chacune des deux est d'abord marquée par les contraintes géo-climatiques locales. L'intervention de l'homme transparait au niveau des seules variations que revêt la présentation de ces sociétés. Dans les deux cas, la propriété est collective que la collectivité se réduise à un sous-groupe familial ou rassemble plusieurs

groupes importe peu. Les formes de propriété et d'exploitation dépendent à leur tour des conditions du milieu. La propriété privée et l'exploitation intensive concernent les régions montagneuses plus humides, mais où l'étendue des terres est réduite. La propriété collective et l'exploitation extensive concerne les zones sèches plus étendues. Mais dans les deux cas, la cohésion des groupes est une donnée sociologique vérifiable. En rapport avec les liens du sang, elle est dictée par l'impossibilité d'agir seul dans un environnement hostile. L'égalitarisme, caractéristique commune aux deux types de société, en est la conséquence. Il semble dû à l'application de règles juridico-religieuses en matière de succession, mais l'analyse montre qu'il est plus en rapport avec les conditions du milieu physique : pour que chacun se sente concerné par ses effets, il faut que chacun soit effectivement impliqué au niveau où ils se manifestent le plus, c'est-à-dire la terre. Les surfaces agraires utiles étant réduites dans le nord du pays, nous verrons qu'au bout de certains partages, les règles de succession à caractère religieux cèdent devant une autre forme de répartition des terres où les tentatives d'accaparement occupent une place prépondérante. Il est possible de suivre la détermination des conditions géo-climatiques, par le biais de l'impact qu'elles exercent sur la variabilité des rendements agricoles, à partir des grands ensembles sociaux jusque dans l'intimité des individus et des groupes. Côte précise que la société agraire précoloniale comportait, schématiquement, deux variations : une société paysanne dans les massifs montagneux et une société agro-pastorale dans les plaines steppiques, l'Oranie et les Hautes Plaines de l'Est. Un solide attachement au terroir, une mise en valeur intensive et une forte cohésion sociale caractérisaient le premier type de société. Le second type de société était caractérisé par des liens fondés sur le sang, une appropriation collective de la terre- avec dans certains cas, redistribution périodique- et une mise en valeur de type extensif.

Chacune des deux est d'abord marquée par les contraintes géo-climatiques locales. Dans les deux cas, la propriété est collective que la collectivité se réduise à un sous-groupe familial ou rassemble plusieurs groupes importe peu. La propriété privée et l'exploitation intensive concernent les régions montagneuses plus humides, mais où l'étendue des terres est réduite. Mais dans les deux cas, la cohésion des groupes est une donnée sociologique vérifiable.

En rapport avec les liens du sang, elle est dictée par l'impossibilité d'agir seul dans un environnement hostile. Il semble dû à l'application de règles juridico-religieuses en matière de succession, mais l'analyse montre qu'il est plus en rapport avec les conditions du milieu physique : pour que chacun se sente concerné par ses effets, il faut que chacun soit effectivement impliqué au niveau où ils se manifestent le plus, c'est-à-dire la terre. L'impact

des contraintes géo-climatiques est décelable jusqu'au niveau de l'habitat¹¹. Celles-ci peuvent être saisies à partir des pratiques identifiées sur la base de types de comportements, d'interaction et de relations à propos de la terre et de l'eau, deux éléments centraux de la vie dans une société agraire.

1.4 Les préoccupations à propos des disponibilités matérielles :

L'incertitude et l'insécurité qui accompagnent les manifestations du milieu physique ont, pour pendant, l'incapacité des individus et des groupes à les maîtriser. Ils orientent leurs actions et leurs efforts sur les disponibilités matérielles immédiates tout en les empêchant d'en aborder les déterminants. C'est la loi fondamentale de l'organisation traditionnelle de la société : veiller à saisir toute opportunité. L'emprise humaine sur les disponibilités matérielles est inversement proportionnelle à celle des conditions du milieu physique. Les formes de propriété furent précisées selon les régions et les caractéristiques de l'environnement, mais l'observation montre que la propriété ne dépasse pas l'attribution sociale.

Cette nuance se retrouve sous une autre forme dans les régions montagneuses. C'est à la base même des tiges d'orge, et entièrement dissimulées par la tallaison, que rampent les limites idéales : lignes abstraites dont seuls les angles sont indiqués par une modeste pierre fichée dans le sol (« . »). Il ne s'agit pas de maîtriser ce qui préside aux rendements agricoles, mais de rendre présents les groupes sociaux et les individus partout où des moyens de subsistance existent.

Les individus et les groupes assument le rôle de gestionnaire des biens qu'ils veulent bien mettre à leur disposition. La terre est porteuse d'une symbolique d'autant plus redoutable que la vie en dépend. Les individus et les groupes n'en possèdent que ce qui en émane, les récoltes et l'eau. L'observation montre que les aspects socio-culturels sont d'une importance telle que les aspects économiques semblent dérisoires, voire sans importance, pour la vie des individus et des groupes.

Une rupture caractérise la dynamique de cette société, le problème consistant à situer le niveau où elle a lieu. Elle n'est pas effective entre l'organisation sociale et les disponibilités matérielles. La situer à ce niveau, c'est soutenir que cette organisation ne comporte pas de

¹¹BERQUE Auguste* L'habitat de l'indigène algérien*, Revue Africaine, n° 336-337, 1936, p. 1

structure économique. La rupture en question a lieu à l'intérieur de la structure économique, entre les disponibilités matérielles et leurs déterminants géo-climatiques.

La structure économique traditionnelle évacue les conditions géo-climatiques en tant que telles et les réintègre sous la forme de forces occultes incontrôlables.

Il est impossible pour un individu d'obtenir, seul, ce dont il a besoin pour vivre, d'où la seconde loi sociologique de l'organisation traditionnelle de la société : l'action doit être menée collectivement. D'où la troisième loi sociologique sur laquelle se fonde l'organisation traditionnelle de la société : le socio-culturel tend à occuper tous les domaines de la vie sociale. La nécessité obligeant les individus à faire partie d'un groupe, il en découle une quatrième loi sociologique qui fonde la société traditionnelle : obligation est faite à chacun d'agir en fonction des normes constitutives du groupe. L'adhésion à ces règles est d'abord verbale, dimension la plus maîtrisée dans l'organisation traditionnelle de la société, le verbe étant important dans la gestion, la répartition des biens et dans toute transaction matérielle.

Une cinquième loi sociologique, ayant trait aux rapports de l'organisation traditionnelle avec son environnement physique, peut être dégagée: toute action dirigée sur l'environnement doit éviter d'en déranger le fonctionnement habituel et doit consister en une sollicitation afin d'en capter ce qui en émane. Résultat: l'unique domaine contrôlé par l'organisation traditionnelle de la société est la dynamique des groupes domestiques. Il s'impose alors une sixième loi sociologique que concrétisent les acteurs sociaux partout où ils se trouvent et quoi qu'ils fassent : ils reproduisent ce qui leur garantit le maximum de sécurité, c'est-à-dire leur organisation sociale. Cette investigation de tout domaine par et grâce à l'édifice culturel aboutit-elle à une adaptation L'observation de Berque oriente la recherche des éléments de réponse à cette interrogation «Adaptation du groupe à son milieu naturel, réalisation d'équilibres, mise en œuvre d'une économie propice à la grande histoire que postuleraient d'autres aptitudes de ces sociétés tout cela en est resté à un niveau mesquin, précaire ou plutôt s'est consolidé dans la régression.

Les préoccupations liées aux besoins et l'appréhension des risques en rapport avec l'environnement sont symptomatiques d'une insécurité générale jamais maîtrisée, trahissant une adaptation précaire mais toujours renouvelée. La lutte incessante qui a marqué les rapports de l'organisation traditionnelle avec son environnement physique ne permet pas d'envisager une adaptation figée là où les risques étaient divers et permanents. L'essentiel est de disposer de ce qui permet à l'organisation sociale de se dérouler selon le code établi et par

référence au système de valeurs admis. Ce système savant, mais posé plus qu'ancré sur le sol des aïeux, subit alors la rançon de sa précarité : Il meurt sans même laisser de grandes traces » L'action porte la marque de la rupture entre les disponibilités matérielles et leurs déterminants géo-climatiques.

Mais l'organisation sociale échappe, en partie du moins, aux effets des conditions du milieu, l'action répondant plus aux règles socio-culturelles qu'aux exigences de l'environnement. Cette organisation peut prendre différentes formes et extensions selon les disponibilités matérielles, mais sa dynamique s'articule principalement autour d'un code de conduite et par référence à un système de valeurs. Tout comme elle n'a pas de prise directe sur ces disponibilités, celles-ci n'agissent pas directement sur elle, d'où la vulnérabilité des constructions matérielles, mais également la permanence de l'organisation sociale laquelle peut se réduire à son noyau central : le groupe domestique.

L'organisation traditionnelle intervient ainsi massivement dès que l'acte prend une signification sociale, mais en amont et en aval des aspects matériels, elle est entravée par son incapacité de base- historiquement explicable --qui a déterminé son élaboration. Ne dépassant pas les stades de la collecte, de la répartition et de la gestion, elle n'aboutit pas à des constructions susceptibles de laisser envisager la mise en place d'une autre organisation sociale. La septième loi sociologique constitue, de fait, un bouclier protecteur de l'organisation traditionnelle. Elle consiste à imposer aux acteurs sociaux l'obligation d'éviter toute transformation susceptible de remettre en question le bien fondé de cette organisation. On peut donc généraliser à l'ensemble de l'organisation traditionnelle la remarque de Berque à propos du Haut- Atlas marocain: l'attention est d'emblée attirée par une prodigieuse organisation sociale dont le signe distinctif est une discordance.

Entre les rythmes sociaux quasi parfaits, ou postulant la perfection, qui président au partage, et la médiocrité de la matière comme de l'outil. Le bel équilibre, la science consommée de la répartition tranchent sur la précarité de toutes cette hydraulique. La disproportion entre les constructions sociales et les techniques matérielles éclate ».La création de nouveaux moyens d'action en vue de transformer l'environnement et d'améliorer les conditions de vie est étrangère à l'organisation traditionnelle. Celle-ci incite plutôt à se préoccuper des types d'interactions à établir pour préserver les biens dont on dispose ou en obtenir d'autres. Irremplaçables, les possibilités matérielles sont Secondaires par rapport aux valeurs qui sont magnifiées dans tous les cas. Les acquisitions matérielles dépendent du maintien de ces

valeurs et des actions qu'elles permettent de mener. Le maximum d'effort est consenti pour en assumer les implications sociales au point qu'il est difficile de distinguer ce qui est proprement matériel du halo socio-culturel qui l'enrobe. La conséquence est une huitième loi sociologique qui dresse les limites de la dynamique sociale traditionnelle l'incapable de maîtriser les moyens de subsistance, l'organisation traditionnelle sacralise l'environnement et prémunit ses représentants contre toute tentative de construire du nouveau; rien ne pouvant assurer du succès de l'entreprise, toute suite négative est vécue comme une revanche de forces occultes étant donné la provocation de l'intervention. La neuvième loi sociologique est alors d'afficher une satisfaction, souvent verbale, et ce quelles que soient les quantités et les qualités obtenues. Mais dès qu'un bien devient disponible, l'action consiste à le répartir entre les ayants droit. La dixième loi sociologique institue l'égalitarisme dans la répartition comme suite logique de l'égalitarisme face aux risques liés à l'environnement. La répartition aboutit au renforcement de l'organisation sociale, non pas à des constructions susceptibles d'augmenter les rendements; ce qui permet à chacun de disposer d'un volume d'eau, par exemple, n'est pas une action individuelle ou collective, mais l'application de règles sociales. L'eau étant d'emblée reçue comme une dotation fournie par les forces surnaturelles au moment où elles sont clémentes, la création et l'innovation sont inconcevables. Le point de vue de Berque devient clair : «L'énergie et la sagacité du système à recueillir les eaux sauvages, à les diriger, à les administrer, échouent et démissionnent devant tout essai tenté pour faire surgir des ressources neuves. Ce n'est pas l'insuccès dans ce domaine difficile qui doit ici nous frapper, mais l'infériorité relative qui s'y révèle à l'art que les mêmes gens déploient pour mener le précieux liquide à des distances et selon des tactiques dont le bonheur nous étonne. Cet art de la circulation porté à la gageure ne devient plus qu'inertie et inconsistance dans la création».

¹²D'autres faits le confirment. De tout temps, il a fait froid en hiver et chaud en été dans les montagnes tout particulièrement. A part le burnous et le canoun pour se protéger du froid et l'ombre des arbres ou des murs pour se protéger du soleil, aucune commodité typiquement traditionnelle n'existe. La onzième loi sociologique, présidant à la dynamique sociale traditionnelle, impose à toute intervention sociale, même si son objectif est la détention d'un objet matériel, et c'est souvent le cas l'obligation de revêtir un caractère socio-culturel. La dissociation action économique/considérations socio-culturelles est impraticable. L'intervention des individus et des groupes est suscitée par des règles socio-culturelles qui en

¹²BERQUE (J) Structure sociale du Haut-Atlas , L'Islam au défi Paris, Paris, Gallimard, 1980. Pp 173-174

dictent les modalités et en dressent les limites. Fermée sur elle-même, l'organisation traditionnelle ne se déploie que pour saisir les opportunités et les consommer. L'affirmation de Berque à propos de l'habitant du Haut-Atlas marocain peut être généralisée à l'ensemble des représentants de la société traditionnelle: «Par une sorte de paradoxe, sa technicité, qui s'affirme à plein dans les difficiles problèmes de la constitution du terroir et de la distribution de l'eau, mollit dans la mise en œuvre des ressources ainsi dégagées. Elle s'affirme, dirait-on, en raison inverse d'une logique de la mise en valeur»

La dynamique sociale s'anime donc à partir du moment où un bien est disponible. Dès lors, tout individu et tout groupe agit pour en acquérir une part, voire le plus possible. Le bien disponible en permanence est la terre. «(..) un homme marié, ayant des enfants, écrit Raymond Jamous à propos du Rif marocain, n'est un homme complet que s'il possède de la terre. Sans bien foncier, le plus valorisé des biens dans cette société, personne ne peut être un homme au sens plein du terme, un argaz, un homme d'honneur. (..) L'acquisition des terres est capitale pour tout groupe qui veut affirmer son autonomie et ne plus avoir un statut de protégé. La terre n'est pas recherchée pour sa valeur économique mais plutôt pour sa valeur sociale, idéologique» C'est par réaction contre la dépendance à l'égard des conditions géo-climatiques que l'organisation traditionnelle inculque à ses représentants ce principe fondamental : l'autonomie matérielle. Sans elle, il est impossible d'intégrer le système de l'honneur que les acteurs sociaux s'efforcent de maintenir; les valeurs traditionnelles deviennent impraticables.

1.5 L'acquisition de l'autonomie matérielle :

L'une des préoccupations quasi obsessionnelles, en milieu traditionnel, est axée sur la répartition des biens entre les groupes et à l'intérieur des groupes. Sans une répartition méticuleuse, des individus ou des groupes risqueraient de ne pas se sentir concernés par les valeurs sociales, voire de les remettre en question, ce qui entraînerait la dislocation de l'organisation sociale. Le maintien des valeurs et de l'organisation qui les sous-tend nécessite cette répartition, principale voie pour acquérir une autonomie matérielle relative. Dans les montagnes tout particulièrement, cette répartition est au bénéfice des hommes généralement.

Leur application ne va pas de soi dans tous les cas, souvent des conflits éclatent et entraînent la manipulation. Ces conflits sont générés par des pratiques informelles dont l'objectif est l'accaparement de terre au détriment des ayants droit et des règles d'essence religieuse. Les conflits inévitables qui surgissent lors du partage de l'héritage et leur caractère

interminable- ils sont transmis aux générations successives, non pas pour provoquer une vengeance, jamais écartée, mais pour entretenir un taux d'agressivité indispensable au maintien des groupes montrent que l'assise matérielle de l'organisation traditionnelle est limitée. La capacité qu'a ce système d'aboutir sous le couvert et au détriment du système formel, doit être retenue comme une caractéristique sociologique de l'organisation traditionnelle de la société.

L'apaisement est obtenu par référence à ce dernier, mais en application de règles socio-culturelles différentes de celles d'ordre religieux, liées à l'héritage. Tout au long de ce processus, le système formel qui contient en même temps les règles socio-culturelles et juridiques n'est pas remis en question. Il a lieu entre frères à propos des parts de leur mère et de leurs frères et sœurs mineurs; entre demi-frères si le père était polygame vrai ou d'une manière successive; enfin, entre les fils du défunt et leur oncle paternel qui a droit à une part d'héritage. Abordant ces conflits dans le Rif marocain, Jamousécrit: « Dans tous ces conflits .

on trouve les mêmes procédés utilisés par certains héritiers pour accaparer la plus grande part du patrimoine du défunt: l'invocation de dépenses ou de prêts faits, soit pour les cérémonies funéraires du mort, soit pour sa veuve, soit encore pour les autres héritiers masculins; l'expulsion hors du lignage de la (ou des) femme (s) du mort et de ses enfants; la tentative, par l'oncle paternel, d'épouser la veuve et de prendre ainsi le contrôle de la terre du L'application des règles de succession est ainsi court-circuitée par les caractéristiques des relations individuelles. Ces règles sont utilisées ou évitées selon les intérêts qui ont présidé à l'établissement des relations informelles. Le second type de conflits a lieu entre sous-groupes de même lignage ou groupes de lignages différents. Ces conflits sont généralement suscités par les problèmes de délimitation des parcelles de terre.

«Les disputes de bornage entre riverains, écrit Berque, sont ici d'autant plus fréquentes que la modicité des parcelles fait qu'on n'utilise comme séparation des fonds que la «ruelle » de gazon ménagée avarement entre les deux labours, ou même des pierres posées à même le guéret et dont le pointillé marque symboliquement le passage d'un droit à un autre» La mouvance de ces délimitations est source de conflits intarissables. Ce second type de conflits et ce procédé de résolution confirment notre point de vue sur l'organisation traditionnelle: la terre et tout bien matériel ne sont détenus que par «intérim». L'atteinte des biens d'autrui est d'abord perçue comme une agression contre ces forces. La mise en évidence de l'impact des conditions géo-climatiques sur la structure économique, mas aussi des interactions qui se sont

tissées entre cette dernière et l'organisation socioculturelle traditionnelle, amène à l'interrogation suivante quel moyen utilise cette organisation dans ces types d'interaction.

.Section 2 : La dynamique sociale et culturelle de la société traditionnelle :

Les interactions sociales révèlent l'aspect manifeste de la dynamique sociale traditionnelle. Elles se déroulent selon les trois vecteurs d'organisation de la vie en milieu traditionnel (code de conduite système de valeurs et contrôle social).

La dynamique sociale est alors animée par le passage incessant des interactions formelles aux relations informelles, deux circuits dont nous allons tenter de révéler les déterminants, les contenus, l'emboîtement et les répercussions.

2.1 L'organisation des interactions sociales et ses répercussions:

La prise en charge des besoins individuels par les groupes, la socialisation des individus, les rôles sociaux, la défense des groupes et le contrôle social sont les principaux stimuli des interactions sociales.

L'organisation des interactions porte alors, tout particulièrement sur les axes centraux de la vie des individus et des groupes, c'est-à-dire sur: la défense des groupes, l'acquisition, la répartition et la sauvegarde des moyens de subsistance, la protection des personnes, la gestion de leur énergie sexuelle principalement et la distribution des statuts et des rôles à l'intérieur des groupes. Ces différents axes sont sublimés en autant de valeurs que l'on a placées sous le patronage divin. Le système de valeurs, tabou, s'impose à chacun comme un référentiel inviolable.

Le globalisme de l'organisation traditionnelle de la société, mais également le fait qu'elle est surtout fonctionnelle au niveau des groupes domestiques et l'absence de structure de substitution se conjuguent de telle façon que les groupes tentent de se présenter en entités socio-économiques et culturelles.¹³

Les faits humains sont considérés soit comme des sollicitations ayant suscité les faveurs surnaturelles, soit comme des provocations ayant excitée courroux divin. Ainsi, contrairement aux apparences, trois facteurs peuvent être dégagés. Le premier concerne le poids considérable qu'exercent les aspects matériels sur la vie des individus et des groupes, Le

¹³MEDHAR Slimane :op.cit, p 68

second facteur a trait à extrême sensibilité de l'édifice socio culturel aux interactions sociales, Le troisième facteur est en rapport avec l'importance de l'individu dans la vie de ces groupes qui semblent en nier l'existence.

Deux répercussions principales sont à noter. La première a trait au conformisme caractéristique des interactions sociales. Les conditions de vie demeurent inchangées.

La seconde répercussion de l'organisation des interactions. Elle a trait au contrôle social. Son objectif, est de veiller, à la fois, à la conformité des interactions sociales au code de conduite et à la prévention des dépassements. Le contrôle social peut alors dégénérer en un système d'intrusion à la fois animé et subi par chacun.

Concluons sur l'organisation des interactions sociales en précisant qu'elle institue le cadre préférentiel de la dynamique sociale dans des conditions de vie difficiles. Les caractéristiques psychoaffectives individuelles demeurent agissantes à l'insu de cette organisation qui les occulte et vise à l'uniformité des conduites.¹⁴

2.2Le système relationnelle informel et ses répercussions :

Le système relationnel est en rapport avec la contrainte du code de conduite et l'angoisse consécutive. Si le passage par le culturel est une exigence de tous les instants, ni l'application du code de conduite ni la référence au système de valeurs ne garantissent la satisfaction des besoins,

Les modalités de satisfaction diffèrent. Elles sont révélées par les caractéristiques du système relationnel. Informel, ce système est inavoué en dehors du cercle étroit des individus concernés. La répercussion fondamentale du système relationnel est la dualité de la dynamique sociale. On procède souvent au décodage du comportement pour déceler les intentions réelles de l'autre.

Le code de conduite est généralement mis en œuvre entre les sous groupes d'âge et de sexe qui forment les groupes domestiques, et à la périphérie des groupes lorsqu'il s'agit d'établir un contact avec un autre groupe.

Robert DESCLOITRES et Laid DEBZI mentionnent qu'un «(...) cloisonnement très strict est observé entre les sexes (dans le groupe familial algérien) : un homme ne doit pas se réunir avec les femmes de la maisonnée ni soutenir une discussion avec elles; les repas sont pris

¹⁴MEDHAR Slimane :op.cit, p70

séparément car une femme adulte ne peut manger devant un homme de la famille, son fils excepté.¹⁵

Si les coutumes veulent que les interactions entre les représentants des deux sexes soient réduites à l'indispensable, l'analyse montre que ces coutumes désignent plus un objectif vers lequel on tend qu'une réalité effective.

Mais hormis les rares familles aisées où les interactions hommes-femmes tendent à se réduire aux relations sexuelles évidemment légitimes, les besoins sociaux obligent à des contacts variés entre les représentants des deux sexes. Les femmes vaquent à des occupations extérieures, participent aux travaux des champs et animent une multitude d'activités à caractère économique.

Le point de vue de ces auteurs pêche par le fait que la dynamique des groupes domestiques n'est abordée que sous l'optique des hommes. La prise en considération de l'optique féminine corrige cette manière de voir qui a prévalu jusque-là. Elle incite à distinguer, non seulement deux catégories de femmes dans le groupe domestique, c'est-à-dire les mères et les épouses, mais également deux catégories d'hommes, c'est-à-dire les fils et les époux.

2.3 Les points névralgiques et les mécanismes de défense de l'organisation sociale traditionnelle :

Le plus important point névralgique de l'organisation traditionnelle est sa dépendance à l'égard de l'environnement physique. Cette organisation ne dispose pas de mécanismes de défense pour affronter son environnement. Le second point névralgique, renforçant le premier jusqu'à le recouvrir, est l'insécurité qu'engendre la variabilité des rendements agricoles.

Le troisième point névralgique est révélé par les conséquences que provoquent les agressions de l'environnement physique : une sécheresse, une épidémie, un séisme. se répercutent en disette, famine...

Les répercussions de ces trois points névralgiques sont enregistrées au niveau de la structuration de la société traditionnelle. La dépendance à l'égard de l'environnement fut remplacée par la dépendance à l'égard de forces surnaturelles par définition incontrôlables. De même absence de connaissances scientifiques en rapport avec l'environnement fut baptisée

¹⁵MEDHAR Slimane :op.cit, p72

impossibilité de connaître les attributs divins et la précarité des moyens techniques fut renforcée par l'incapacité d'affronter la volonté divine.

L'organisation sociale s'est donc construite à partir de l'intégration de la dépendance, de l'insécurité et des risques d'agressions. Ces trois aspects se retrouvent au niveau de toutes les dimensions de l'organisation sociale. La hiérarchie socioculturelle à partir des âgés est substituée à la hiérarchie à caractère économique.¹⁶ L'épouse dont dépendent la gestation, l'organisation et la gestion de l'énergie nécessaire à l'unité, à la force et à la cohésion du groupe, est dépendante de la belle-mère et du mari. La répudiation, dont les conséquences sociales sont souvent insupportables, est une arme entre les mains du mari, en fait manipulé par sa mère.

L'organisation sociale traditionnelle achoppe au moins à trois niveaux. Le premier, est cette incapacité d'affronter son environnement physique.

Le second niveau auquel achoppe l'organisation traditionnelle est constitué par la relation mère-enfant.

Enfin, le troisième niveau d'achoppement de l'organisation traditionnelle est révélé par les fluctuations psychoaffectives individuelles. L'organisation sociale les a de tout temps occultées, mais elle n'est jamais parvenue à les réduire, d'où les conflits qui marquent la dynamique sociale en milieu traditionnel.

2.4 Les conflits sociaux

Des conflits existent aussi en milieu traditionnel, rappelons trois faits: d'abord les litiges au sujet de la terre et de l'eau (héritage, bornage, répartition...), ensuite les conflits à propos des atteintes à l'honneur, enfin la réactivation de ces conflits par les générations successives.

Ces conflits résultent de la dynamique sociale. L'organisation traditionnelle est contraignante pour les individus qu'elle concerne, situation propice à l'éclosion de conflits. Ceux-ci trouvent également leur source dans la dissociation affectivo-sexuelle.

En conclusion, pour ce qui concerne les principales dimensions de l'organisation traditionnelle de la société, signalons la place qu'y tient la jeunesse. Elle est régie par une loi sociologique : tant que le plus âgé est en vie, le plus jeune lui est en tout subordonné. Les jeunes sont écartés de la gestion de la vie sociale, alors que sa dynamique dépend pour une large part de l'énergie

¹⁶MEDHAR Slimane :op.cit, p 78

qu'ils mettent à sa disposition. La jeunesse est un état suspect en milieu traditionnel où les jeunes sont utilisés comme de simples rouages par leur groupe. Pour être consulté et pouvoir donner son avis, l'individu doit avoir sacrifié aux exigences sociales, c'est-à-dire qu'il doit s'être impliqué dans l'animation, la cohésion, la protection et la défense de son groupe. Lorsqu'il parvient à ce stade, il n'est plus productif. C'est là un signe distinctif des antinomies caractéristiques de la société traditionnelle.¹⁷

2.5 L'antonomie intérieur-extérieur, sous-tendue par le binôme sécurité- insécurité et porteuse de la dichotomie informel-formel :

L'antonomie intérieur-extérieur a retenu l'attention de tous les auteurs qui se sont intéressés à l'organisation traditionnelle de la société algérienne. L'observation immédiate, portant sur le cadre bâti, prouve que l'antonomie intérieur-extérieur est plus complexe qu'elle n'a été révélée jusque-là. Partout les maisons sont fermées vis-à-vis de l'extérieur et souvent munies d'une protection (clôture, figuiers de barbarie..). Adossées les unes aux autres et abritant plusieurs sous-groupes familiaux,

Les conséquences de cette dichotomie sont loin d'être maîtrisées. Parmi celles que mentionne CAMILLERI, trois sont encore d'actualité en Algérie. La première est ce double effort pour «cacher» ce qui se passe à l'intérieur du groupe et pour « paraître ». C'est là une des entraves majeures à la recherche scientifique en Algérie.

La seconde conséquence a trait à l'attitude générale à l'égard de l'environnement immédiat «Il est significatif, souligne CAMILLERI, que le musulman traditionnel n'ait en aucune façon le sentiment (..) Que les quelques mètres entourant sa demeure continuent à le concerner.

La troisième conséquence est non moins difficile à résorber. L'impact qu'elle exerce sur le processus de développement est des plus pernicieux. «La société, dont les prestations sont faibles où nulles comparativement à celles du groupe domestique.

Les aléas géo-climatiques et les déterminants psycho- affectifs du comportement (besoins, aspirations, ambitions..) sont les principaux facteurs de déstabilisation des équilibres socio-culturels traditionnels. Ces derniers sont enserrés en amont et en aval par le binôme sécurité-insécurité.¹⁸

¹⁷MEDHAR Slimane :op.cit, p 80

¹⁸Ibid, p 84

La dynamique de la société, l'extension et l'efficacité de son organisation dépendent, en même temps, des disponibilités matérielles liées à l'environnement et de l'implication sociale des individus, d'où l'extrême variété des antinomies dans cette société.

La première antinomie est portée par la plus petite unité sociale, l'individu. Ce qu'il manifeste, ce ne sont pas ses désirs, besoins et aspirations, mais un comportement social conformiste. Ses fluctuations psycho-affectives sont tues au profit des attentes du groupe, de ses besoins de cohésion et de force. Le corollaire est l'assistance du groupe dont bénéficie l'individu en contrepartie des frustrations et contraintes qu'il subit.

En effet, la séparation des sexes, apparaissant sous la forme d'une domination masculine et d'une soumission féminine, recouvre en fait trois antinomies. La première concerne la domination apparente de l'épouse par le mari et la soumission effective de ce dernier à sa mère.

Le mari semble diriger, mais il ne prend aucune décision contraire à l'avis de sa mère. La détention du monopole affectif par celle-ci est déterminante. La femme, épouse et mère, est toujours présentée et se présente comme une personne soumise. L'autonomie du logement met actuellement face à face des couples lesquels ne sont pas préparés à établir des relations qui correspondent à leurs nouvelles conditions de vie. Leur vie conjugale est perturbée.

La seconde antinomie, voilée par l'apparente domination masculine, découle de la précédente. Il est généralement affirmé que le pouvoir de décision est détenu par l'homme. Les observations montrent que cette situation coïncide avec la dépendance matérielle du plus grand nombre au profit d'un seul, le chef de groupe.

Bien que la femme paraisse écartée des manifestations publiques, elle habite l'homme au sens concret du terme. C'est la troisième antinomie qui découle des deux premières. Un autre type d'antinomie caractérise la relation individu-groupe. Tout semble agencé pour amener l'individu à sacrifier aux exigences de son groupe. Toutefois, une analyse plus fine montre que l'importance accordée au groupe est maintenue sous la pression d'intérêts individuels généralement inavoués.

Enfin, une dernière antinomie recouvre les précédentes: l'édifice socio-culturel fait contrepoids à la précarité économique. Il est donc possible de dégager la fonction sociologique des antinomies dans la dynamique de cette société

Si la fonction de paravent attribuée à l'organisation sociale est retenue, il est possible de la retrouver sur différents plans de la dynamique sociale des caractéristiques psycho-affectives individuelles. Ces dernières provoquent un ensemble d'antinomies au niveau des axes centraux de l'organisation sociale : la terre, l'eau et le sexe. Ces antinomies visent la reproduction des effets générés par la variabilité des disponibilités matérielles et par la contention des fluctuations psycho-affectives individuelles. Leur fonction consiste à ne laisser émerger de ces deux plans que ce qui renforce et reconduit l'édifice social.¹⁹

2.6 Le processus d'intégration des antinomies sociales:

Le processus d'intégration des antinomies sociales est, au moins en partie, contenu dans la socialisation des individus. Le binôme sécurité-insécurité et ses deux prolongements intérieur-extérieur et formels informel constituent les pivots de la socialisation en milieu traditionnel, la sécurité n'est obtenue que lorsqu'une relation est établie et entretenue. Celle-ci n'est possible que lorsque les individus obéissent à la même symbolique, mais soutenue par leurs besoins, désirs et aspirations personnels. Les individus apprennent à distinguer plusieurs sphères dont l'intérieur est toujours plus sécurisant que l'extérieur : la relation à la mère, les relations et interactions avec les frères et sœurs, avec le père, les autres membres de la famille, avec les étrangers à la famille d'une manière générale. On dresse le système de l'honneur comme une frontière entre les groupes et surtout entre les sous-groupes de sexe. A l'intérieur de ces derniers, l'interdiction que dicte le code de conduite et que colporte le système de valeurs est atténuée, sinon levée.

Le processus d'intégration de ces antinomies et leurs répercussions sociales peuvent servir à en établir la hiérarchie. L'antonomie intérieur- extérieur à dominante sexuelle est en même temps la plus apparente et la plus importante.

Ceci explique la diversité des antinomies qu'inculque le processus de socialisation aux individus, l'objectif est de faire admettre à chacun l'impossibilité de disposer de son corps, de son sexe, de son énergie, de son temps, de ses moyens matériels...

Le remplacement des antinomies sociales à un niveau sociologique permet, ainsi, de préciser comment elles sont intégrées et mises en œuvre par l'ensemble des individus. Le sexe est l'axe central autour duquel se déroulent l'éducation, la socialisation et la vie sociale des individus.²⁰

¹⁹MEDHAR Slimane :op.cit, p 86

²⁰Ibid, p 88

L'action en fonction de ces antinomies paraît se développer au bénéfice de l'homme et au détriment de la femme. Il est indéniable que la sensibilité épidermique au système de l'honneur, dont on a vu les soubassements et les répercussions, amène l'homme à manifester une virilité ombrageuse et la femme à adopter l'effacement comme modalité d'existence.

Il est ainsi possible de dégager la logique de l'organisation traditionnelle: déterminée par l'insécurité et par l'incapacité de maîtriser les moyens de subsistance, cette organisation consiste à assurer le maximum de sécurité grâce à la pureté du sang.

En effet, Les antinomies caractéristiques de l'organisation traditionnelle de la société sont des garanties de l'équilibre social. Outre cette fonction, elles doivent comporter une signification sociologique. La mise en évidence de celle-ci servira à comprendre pourquoi ces antinomies n'ont pas provoqué l'éclatement de l'organisation sociale, malgré la forte dose de frustration et de contrainte qu'elles véhiculent. Cette signification est en rapport avec le principe directeur de l'organisation sociale.

2.7 Le principe directeur de l'organisation traditionnelle de la société:

L'antonomie masculin-féminin, soulignée par tous les auteurs Comme une caractéristique distinctive de la société algérienne traditionnelle, servira à dégager le principe directeur de son organisation. Les femmes sont soumises dans une société tributaire de leurs prises de rôle et où elles ont le pouvoir de façonner les hommes grâce, entre autres, au monopole de l'éducation qu'elles détiennent.

L'homme domine sa femme sur le plan économique et cette dernière domine son fils... A chaque fois la chaîne semble se rompre, la liaison est rétablie par la génération suivante qui reprend à son compte les contradictions de la précédente.

Il s'agit de montrer comment et pourquoi la société algérienne traditionnelle était articulée autour de l'énergie humaine. Si, effectivement, l'éloignement de la femme de la scène publique- avant l'indépendance et dans les centres urbains tout particulièrement-équivalait à son élimination de la dynamique sociale, au point où la société algérienne était une société d'hommes. Les difficultés qu'éprouve actuellement la femme à assumer ses nouveaux rôles, au point où ces difficultés ont été retrouvées partout, y Compris dans l'organisation traditionnelle.

Les périodes antérieures et postérieures à l'indépendance ne peuvent pas être analysées de la même manière. L'axe autour duquel tend à s'articuler la société n'est plus ce qu'il était

auparavant. L'organisation traditionnelle, on l'a vu, est élaborée à partir de l'énergie individuelle exclusivement, alors que l'on s'efforce depuis l'indépendance de construire une société à partir de connaissances scientifiques et de moyens techniques.

2.8 La dépendance sociologique et la domination -soumission psychosociologique:

La dépendance constitue la sève des structures de l'organisation sociale traditionnelle. Économiquement déterminée, elle se présente sous une coloration socio-culturelle. Ce ne sont pas les besoins de survie, mais les liens du sang, la notion d'honneur, le qu'en-dira-t-on et les préceptes religieux qui dictent la conduite. La dépendance concerne l'ensemble des acteurs sociaux.

La substitution de la dépendance socio-Culturelle à la dépendance économique est surtout de l'ordre des représentations sociales. Elle est donc psychosociologique. L'hypertrophie socio-culturelle est ou bien sous-tendue, ou bien atténuée par la détention des moyens de subsistance.²¹

Mentionnons également, pour préciser cette situation, que la hiérarchie socio-culturelle concerne généralement les rapports des enfants des deux sexes avec leur père et par extension avec les hommes adultes. Contrairement à la relation avec la mère où les dimensions économiques et socio-culturelles sont subordonnées au canal affectif, la relation avec le père est à caractère principalement économique et a généralement besoin de l'édifice socio-culturel pour se maintenir. Des activités du père dépend la subsistance de chacun. Son âge avancé fait que progressivement il devient dépendant de ses enfants. Pour que cette relève économique ne provoque pas le rejet ou la subordination du père, l'édifice socio-culturel institue et maintient la dépendance du premier type, c'est-à-dire des plus jeunes aux plus âgés. La domination-soumission psycho-sociale est maintenue par la dépendance socio-culturelle et ce, malgré la relève économique.

C'est donc par rapport à l'édifice socio-culturel que nous saisissons la dynamique des statuts et des rôles²². Le maintien de cet édifice dépend étroitement de leur conduite et sa transmission dépend de leur rôle.

²¹MEDHAR Slimane :op.cit, p 94

²². Ibid p 95.

La domination-soumission qui règle les interactions des groupes de sexe et d'âge doit donc être située par rapport à la dépendance sociologique qui est intimement liée à l'organisation de la société. De même la forme de présentation des groupes domestiques doit être saisie par rapport à leur dynamique particulière.

Chapitre III L'oscillation entre le processus de développement et l'organisation traditionnelle

Le modèle algérien de développement ne fut point conçu et implanté à la suite de la transformation préalable ou parallèle du mode de vie locale, mais bien des transferts technico scientifiques qu'a nécessité la volonté de construire au plus vite une société nouvelle.

Les difficultés de concrétiser les aspirations générales au développement peuvent être expliquées à l'aide des entraves qui perturbent le passage d'une organisation sociale articulée autour du système relationnel à une organisation qui s'articulerait autour du travail. Le point nodal de ces entraves est constitué par l'occultation de l'organisation traditionnelle par le projet de développement. Celle-ci devient totalement clandestine et réagit en empêchant les actions de développement de produire leurs effets d'entraînement.

Section 1 : Les préliminaires au processus de développement

Les points d'articulation de la conception du développement synthétisée par la charte nationale de 1976 sont parmi les principales sources d'entraves au processus de réalisation. Les transferts de technologies se présentent alors sous la forme d'une menace est d'autant plus réelle que le processus de développement engagé est porteur d'un projet de société.

1.1 La participation des masses populaires à la réalisation du développement : la charte nationale intègre d'emblée la participation des masses populaires à la réalisation du développement comme une certitude. Cette conception est basée sur la certitude qu'il suffit de disposer des moyens nouveaux et de répartir les bénéfices qu'il procurent pour stimuler la participation des masses populaires à la concrétisations des objectifs fixés, ce qui permettra de construire une nouvelle société et de former un homme nouveau en adéquation avec les exigence du siècle. C'est au niveau de ce double but ultime qu'achoppe le type de développement retenu. Tel qu'il est présenté, il semble pouvoir se réaliser sans douleur, aucun chapitre de la charte national n'est réservé aux socio culturels et humains qu'en traîne le développement.

Des problèmes sont donc susceptibles de perturber le processus engagé. Ils sont signalés par les représentations sociales de ces créneaux.²³

²³MEDHAR Slimane :op.cit, p 135

1.2 Les représentations sociales des créneaux de développement :

Le développement tel qu'il est présenté par la charte nationale ne crée aucune difficulté (l'implantation d'usine, les transferts des technologies, la formation des cadres, la démocratisation de l'enseignement et de la formation, la médecine gratuite...etc.). Mais la mise à l'écart des transformations préalables au développement est porteuse de risque : au lieu d'être intégrés comme des conditions de développement, ces nouveaux moyens peuvent être considérés comme les signes d'un développement accompli. Les situations nouvelles peuvent être durement ressenties, les avantages que procurent ces moyens n'étant pas nécessairement repartis d'une manière égalitaire.

L'austérité dictée par la charte nationale est difficilement acceptée et la participation à l'effort peut être pervertie par la recherche d'avantages immédiats dont on pourrait bénéficier à titre individuel²⁴. Le milieu professionnel est l'un des domaines où cette perversion peut produire les effets les plus pernicieux.

1.3 Les problèmes liés au travail :

Malgré un rappel quasi redondant d'un développement global à relâcher, la conception du développement contenue dans la charte nationale est régulièrement axée sur les dimensions économiques et techniques. Aucune dimension de l'organisation traditionnelle n'y est incluse et que les réalisations consistent d'abord dans la mise en place de moyens nouveaux.

Il a été simplement omis de mentionner que le peuple bénéficiaire des résultats du développement est celui de la société à construire d'où la source des principales confusions entre projet et actualité.

1.4 Les modalités de construction de la société nouvelle :

Tout dépend de la maîtrise des sources d'accumulation sans lesquelles rien ne pourrait être envisagé. C'est aux sources d'accumulation et à la base matérielle qui en découle que revient la tâche à réaliser le développement dans l'immédiat et pour une période indéterminée. Le travail de l'homme n'est envisagé qu'à long terme, après la croissance économique et l'atteinte d'un certain niveau technologique).

²⁴MEDHAR Slimane :op.cit, p 136

Intégré d'emblé le travail du citoyen dans la réalisation du développement, c'est accueillir l'organisation traditionnelle dont il est porteur.²⁵

Son intervention est progressivement ingérée en tant que composante de plus en plus importante. L'un des problèmes qui risque d'influer sur la réalisation de la phase préliminaire du développement est constitué par l'effectif de la population.

1.5 Le danger de la pression démographique :

Tout ce qui à trait à la vie sociale actuelle est écartée des préoccupations tout ce qui a trait a la vie sociale actuelle est écartée des préoccupations dans cette phase préliminaire.

Il s'agit plutôt d'inverser la relation économie de subsistance- démographie accélérée grâce à l'amélioration des conditions de vie. Ceci amènerait les individus à consolider leurs acquis et à protéger leur avenir, non pas par la multiplication du nombre de leurs enfants, mais à l'aide de leur implication effective dans leurs structures professionnelles.

Le développement devient plus lent avec l'introduction du facteur humain dont la signification n'est pas univoque. Il est tout à la fois un facteur incitateur au développement, un moyen de réaliser tout projet et un risque de tout faire échouer.

Cette signification du facteur humain signale une contradiction majeure de la conception algérienne de développement.

Par l'entremise des fluctuations des relations internationales et la non maîtrise des connaissances et des technologies nécessaires à la création de la base matérielle du développement, les conditions de l'environnement -celles du sous sol -plus particulièrement menacent le projet retenu. L'une des conséquences prévisibles est que les pratiques natalistes demeurent inchangées dans une société où la satisfaction des besoins passe encore par les relations personnelles.

1.6 La question des technologies importées :

Les échanges avec l'extérieur constituent à la fois l'un des points les plus forts et les plus névralgiques du développement envisagé. Il se résume, pour une période indéfinie, à l'exploitation des richesses du sous-sol et à l'importation de moyens (usines, technologies...) qui permettraient ensuite aux hommes d'intervenir.

²⁵MEDHAR Slimane :op.cit, p. 138.

Les effets d'entraînement attendus des technologies importées ne peuvent avoir lieu que si ces dernières sont utilisées en fonction des signes qu'elles véhiculent. Et si les travailleurs à tous les échelons de la hiérarchie s'impliquent dans le développement à partir de la base que forment ces technologies

1.7 Vers une diversification de relations économiques extérieures :

Ce moyen est efficace, mais il faut situer les partenaires économiques avec le maximum de précision.

La détention des leviers de l'économie grâce aux nationalisations est susceptibles de faciliter l'orientation des échanges commerciaux et d'en contrôler les effets.

1.8 Les effets de nationalisations :

Le développement envisagé doit consommer des connaissances scientifiques et des technologies non encore maîtrisées par les algériens. L'organisation sociale traditionnelle réintègre donc d'une manière insidieuse le centre de la conception du développement à l'occasion de l'intervention du citoyen contemporain sans le quel les options à propos de l'indépendance économique, de l'identité...serait sans fondement. De fait.

Dans ces conditions, la réalisation du développement peut être perturbée par deux types de difficultés. Le premier type est en rapport avec l'organisation traditionnelle : condamnée à la clandestinité, donc à l'abri de toute réglementation, elle est susceptible d'imprimer une tournure particulière à l'implication professionnelle du personnel. Le second type de difficulté est double : les gestionnaires risquent d'axer leurs préoccupations sur les interventions strictement matérielles et d'éviter tout débat autour des problèmes socio- économiques, ce qui laissera la voie libre à des modèles étrangers dont l'impact sur les réalisations est souvent insaisissable dans l'immédiat.

Le développement peut être donc hypothèque par l'intrusion de données socioculturelles aussi bien autochtones et anciennes qu'étrangères.²⁶

Les rapports de production se sont effectivement transformés à la suite des nationalisations.

²⁶MEDHAR Slimane :op.cit, p 144

Les entreprises publiques sont chargées de la satisfaction des besoins de l'économie, mais aussi du citoyen en matière de disponibilité des produits de consommation, de distribution, de prix, de transport, de service...

Si la satisfaction des besoins fondamentaux des masses populaires est incluse par la charte nationale dès la phase préliminaire de la réalisation du développement, les modalités d'utilisation des moyens prévus à cet effet ne sont pas précisées.

Il est ainsi attendu des masses qu'elles conforment d'elles-mêmes leurs pratiques sociales aux objectifs fixés. Dans la mesure où leurs besoins sont satisfaits et que le développement est souhaité par tous.

1.9 Deux exigences prioritaires : l'austérité et la planification :

L'austérité s'impose comme une condition au développement. Ainsi comprise et mise en pratique, elle constituera la preuve de l'intégration des exigences du développement. Elle signifiera en même temps que le civisme marque les pratiques sociales et que la loi devient la référence privilégiée.

En revanche, à présent, l'austérité ne peut être intégrée que sur la prise de conscience qui stimulerait la volonté personnelle à s'impliquer dans le développement tout en acceptant certaines privations.

L'intervention de l'homme, même et surtout pour la mise en place de la base matérielle du développement, ne peut donc être écartée d'aucune manière.

Les activités professionnelles sont, dans beaucoup de cas, subordonnées à la vie familiale. La production a lieu assez souvent sous l'influence des besoins familiaux et /ou sociaux.

L'organisation traditionnelle s'infiltré inmanquablement dans les nouvelles institutions, du fait de l'impossibilité pratique d'éviter l'intervention de ses représentants.

1.10 La formation professionnelle, une condition de développement :

La formation professionnelle est une condition imposée par les exigences du développement.

Du fait de son champ d'action limité, au lieu de faciliter l'inclusion des individus dans une nouvelle organisation sociale, la formation professionnelle est une cause de confrontation de l'organisation et du processus de développement.

Le maintien des rôles socio-familiaux traditionnelle est susceptible d'entraîner un détournement des résultats de la formation au profit de la stratégie domestique : on opte pour formation non pas pour disposer des moyens de vie et accomplir un travail précis, mais surtout pour détenir un poste afin de disposer d'un logement, d'un véhicule, afin de se marier...²⁷

La formation professionnelle peut jouer le rôle de stimulus de déclenchement de ce processus. C'est là une reformulation de la rupture et du pari sociologique que comporte le projet de développement. Elle évacue, entre autre, l'affectivité dont la manipulation par le groupe familial prend souvent la forme d'un chantage par le truchement de la symbolique culturelle traditionnelle : statut social, représentations, insécurité.

Section 2 : Les entraves du milieu professionnel

Les aspirations au développement ont du mal à être fondées sur des bases objectives. L'analyse du recrutement et du fonctionnement des entreprises» a servi à mettre en évidence les conséquences de l'occultation de l'organisation traditionnelle par le projet de développement. Parmi ces conséquences, la plus nocive est l'infiltration de cette organisation dans les structures professionnelles.

2.1 Mode d'implication professionnelle :

L'une des principales expériences sociales à l'origine de la culture traditionnelle est permanente, dans la mesure où elle est régulièrement reconduite par les générations successives. Il s'agit de l'incapacité initiale de l'individu de survivre sans l'appui d'un entourage social, plus précisément sans l'intervention d'un réseau relationnel dont la famille est le paradigme.

Deux remarques sont à noter au sujet des réseaux relationnels en Algérie. La première est que, n'étant pas construits à partir des exigences liées à la production, ils n'incitent d'aucune manière à la production. La seconde remarque est qu'en règle générale, ces réseaux sont prédateurs, axés comme ils le sont sur la saisie des opportunités qui apparaissent de temps à un autre dans leur environnement.²⁸

²⁷MEDHAR Slimane :op.cit, p 150.

²⁸MEDHAR Slimane, enrayement du secteur public, revue idara, N°23, école nationale d'administration, 2016.p 153.

Du fait que leur rôle consiste à assurer la survie, entendue au sens large et surtout extensif du terme, les réseaux relationnels ont différentes fonctions en Algérie.

Les réseaux relationnels prennent en charge l'individu, l'entourent, le protègent, le soutiennent, le défendent en cas de besoins, du moins en principe. Ces fonctions ne sont pas gratuites. En effet, les réseaux relationnels en profitent pour absorber l'individu est le phagocyter. C'est le prix de la sécurité toute relative qu'ils assurent. En pratique, ils considèrent l'individu comme leur propriété indéfinie ils le traitent comme telle. De fait, l'individu fait l'objet d'une véritable anthropologie sociale. Rien ne lui appartient en propre, ni son corps, ni son sexe, ni ses moyens, ni son temps, ni son devenir. Tout est fonction de son réseau d'appartenance.

Forts de cette emprise sociale inégalable qu'ils exercent sur les individus dont ils se composent, les réseaux relationnels entretiennent avec leur environnement institutionnel, des rapports régis par la saisie des opportunités principalement. Et jusqu'à la faillite de l'expérience de développement

2.2 Impact des réseaux relationnels sur l'entreprise :

Pour inciter les cadres à s'impliquer activement dans la dynamique de leurs milieux professionnels respectifs, le pouvoir s'est efforcé de les mettre à l'abri d'une série de besoins. Outre la garantie de l'emploi, salaire, des soins gratuits, des congés hebdomadaire et annuel et la possibilité d'effectuer des missions à l'étranger, il leur a généralement attribué des logements et des voitures de fonction. Aussi, deux problèmes sont à noter au sujet des moyens devant ainsi couvrir les besoins socioprofessionnels des cadres. D'une part, ces moyens étaient le plus souvent importés, sinon calqués sur ce qui se passait ailleurs. D'autre part, il faut s'inscrire sur l'organigramme professionnel pour pouvoir prétendre en bénéficier. La suite est logique : l'acquisition de ces moyens a rapidement fait l'objet d'une compétition et d'une concurrence propice aux luttes d'influences, stimuli irremplaçable du favoritisme, du népotisme et du régionalisme. Telle est l'une des plus importantes brèches dont ont profité les réseaux relationnels pour s'infiltrer ou s'établir dans l'entreprise et le corrompre de l'intérieur.

La seconde brèche dont ont profité les réseaux relationnels pour s'introduire ou s'établir ainsi clandestinement dans l'entreprise, fut également la conséquence d'une pratique du pouvoir.²⁹ Pour s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise suivant les principes idéologiques en vigueur et les options politiques retenues, le pouvoir a en effet régulièrement désigné aux postes de responsabilité ceux qui ont, d'une part, fait leurs preuves durant la guère de libération : d'autre part, manifestés leur adhésion à l'orientation idéologico- politique officielle. Le nationalisme et la fidélité politique ont ainsi d'emblé et long temps supplanté la compétence et l'efficacité professionnelles en matière d'encadrement.

La preuve de l'impact des réseaux relationnels sur l'entreprise est connue. Jusqu'à présent, les nominations et les destitutions des responsables ne sont jamais raccordées à des compétences techniques prouvées ou à des erreurs professionnelles avérées, mais à l'influence et à l'affaiblissement des réseaux relationnels agissant au sein ou dans les coulisses du pouvoir. Étant ainsi régulièrement désignés et écartés suivant les exigences liées à l'appartenance socio- politique, les responsables ont agi de mêmes lorsqu'ils ont dû nommer et écarter les subordonnés. Ils ont purement et simplement puisé dans le terreau qui contenaient leurs relations sociales directes et/ou indirectes. La conséquence est une longue chaîne de pratiques ayant corrompu le recrutement.

1.3 Caractéristiques du recrutement : Sous le couvert des besoins des structures professionnelles en personnels qualifiés et de leurs corollaires, les exigences liées à la nationalité, à l'âge, à la formation et à l'expérience, le recrutement n'a le plus souvent lieu qu'à la suite de deux critères à la fois formels et complémentaires, les recommandations et les négociations entre les agents recruteurs et les demandeurs d'emploi.

Du fait des facilités de contact qu'elles procurent et du poids social qu'elles symbolisent, les recommandations sont généralement recherchés par les demandeurs d'emploi. Parallèlement, elles indiquent à leurs agents recruteurs les types de réseaux relationnels qui

²⁹MEDHAR Slimane, enrayement du secteur public, revue idara, N°23, école nationale d'administration, 2016.P154.

les soutiennent, leur permettant ainsi d'entrevoir le faisceau d'échanges qu'ils peuvent envisager avec eux dans l'avenir.³⁰ Les négociations servent à la vérifier. Les agents de recrutement veillent à déceler les signes susceptibles de révéler les dispositions des postulants à les servir à titre personnel. En même temps, les postulants se préoccupent des avantages (primes, logements...), dont ils pourraient bénéficier dès leur prise en fonction, ou tout au moins à la fin de la période probatoire.

Les demandes qu'il stimule ne peuvent être ni prévues ni évaluées objectivement; leur aboutissement dépend des intérêts mis en jeu. Leur contenu, leur tonalité et les moments où elles sont formulées relèvent du degré d'implication dans la relation établie et de l'état de besoin du demandeur.

La condition de maintien du système informel est d'accorder la priorité aux intérêts particuliers. Sa première loi de fonctionnement est d'être réactivée à tout moment. La seconde loi est d'exiger des individus concernés d'être disponibles, autrement, ils sont écartés. L'obligation est alors d'entretenir, à l'aide de contacts réguliers, les relations qui forment le système informel. La troisième règle est que l'individu sollicité doit être disponible, c'est-à-dire qu'il doit satisfaire la demande qu'il reçoit. La quatrième règle est que toute défaillance entraîne une rupture relationnelle, surtout si elle se renouvelle. La cinquième règle de fonctionnement des réseaux relationnels: les échanges informels qui les établissent et les entretiennent consistent pour chacun de tenter d'utiliser l'autre, quitte à exercer sur lui des pressions. Leur sixième règle de fonctionnement implique que leur vitalité dépende de leur capacité à incorporer de nouvelles recrues. Cette instabilité peut perdurer, aboutir à une nomination plus conséquente ou bien à une radiation. La septième règle de fonctionnement des réseaux relationnels est qu'à partir d'un certain niveau de formation, les agents doivent être "testés avant d'être intégrés.

³⁰MEDHAR Slimane, enrayement du secteur public, revue idara, N°23, école nationale d'administration, 2016.Pp 155.

La condition d'enclenchement des relations informelles de recrutement : les individus y recourent lorsque leurs besoins particuliers sont susceptibles de se heurter à des empêchements réglementaires. Les suites varient selon les besoins des individus concernés.

Contrairement aux conditions formelles, les conditions informelles ne peuvent pas être imposées aux individus. Elles ne sont fonctionnelles que par accord tacite entre les individus concernés. C'est une seconde condition d'établissement des réseaux relationnels: leurs échanges doivent être et demeurer informels. Ceci offre la possibilité de les orienter suivant les circonstances. Le tout se déroule sous le couvert et dans les limites du discours officiel.

Partie pratique

Chapitre IV Présentation de l'entreprise et les particularités de l'étude

Notre recherche réalisée au niveau de CEVITAL Bejaia a pour objectif de savoir l'intrusion de la culture traditionnelle dans le milieu professionnel. Dans ce chapitre, nous présenterons l'entreprise à travers son historique, ses missions et ses objectifs, ainsi que son organisation dans une première partie. La seconde partie sera consacrée pour les particularités de l'étude.

Section 1 : présentation de l'entreprise CEVITAL :

Première entreprise privée algérienne à avoir investi dans des secteurs d'activités diversifiés, elle a traversé d'importantes étapes historiques pour atteindre sa taille et sa notoriété.

1.1 Historique et évolution :

CEVITAL est une entreprise algérienne créée en mai 1998, elle a pour actionnaires principaux, Mr ISSAD REBRAB et fils. Actuellement elle est parmi les dix premières sociétés algériennes. CEVITAL est un complexe agroalimentaire, considérée comme une grande force industrielle et elle est la première société privée dans l'industrie de raffinage de l'huile et de sucre sur le marché algérien. Elle est l'un des fleurons de l'industrie agroalimentaire en Algérie qui est constituée de plusieurs unités de production équipées de la dernière technologie et poursuit son développement par divers projets en cours de réalisation. Son expansion et son développement par divers projets en cours de réalisation. Son expansion et son développement durant les dernières années, font d'elle un important pourvoyeur d'emplois et de richesses.

CEVITAL est une société par action (SPA), le capital social de 970 MDA en 1999 et qui fait l'objet de plusieurs augmentations : en 2000 portant à 1200 MDA et à 3900 MDA en 2001 et il resté stable jusqu'à 2003 ; en 2004 à 6000 MDA et 18800 MDA en 2005 et actuellement le capital social est évalué à 68760 MDA.

CEVITAL fait appel aux leaders mondiaux pour chaque type de machines et des &équipements les plus modernes et performant du monde.

1.2 Missions et objectifs :

En général, on pourrait dire que le but de l'entreprise est de développer dans l'ordre de quantité et de qualité en ce qui concerne les huiles, le sucre et la margarine, dans le but de satisfaire la clientèle et de l'assurer ou tout simplement gagner sa fidélité.

On peut énumérer les objectifs de Cevital comme suit :

- - Extension de ses produits sur tout le territoire national ;
- Importations des graines oléagineuses pour l'extraction des huiles brutes ;
- L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché algérien du travail ;
- Utilise plus de technologie en suivant les innovations électroniques et technologiques pour augmenter le volume de sa production ;
- Elargir le marché étranger, par le développement de ses capacités de production des articles exportables.

1.3 : L'organisation de CEVITAL : la direction générale est composée d'un secrétariat et de quinze (15) directions:

➤ **La direction Marketing:**

Pour atteindre les objectifs de l'Entreprise, le Marketing CEVITAL pilote les marques et les gammes de produits. Son principal levier est la connaissance des consommateurs, leurs besoins, leurs usages, ainsi que la veille sur les marchés internationaux et sur la concurrence. Les équipes marketing produisent des recommandations d'innovation, de rénovation, d'animation publi-promotionnelle sur les marques et métiers CEVITAL. Ces recommandations, validées, sont mises en œuvre par des groupes de projets pluridisciplinaires (Développement, Industriel, Approvisionnement, Commercial, Finances) coordonnés par le Marketing, jusqu'au lancement proprement dit et à son évaluation.

➤ **La direction des Ventes et Commerciale :**

Elle a en charge de commercialiser toutes les gammes des produits et le développement du Fichier clients de l'entreprise, au moyen d'actions de détection ou de promotion de projets à base de hautes technologies.

En relation directe avec la clientèle, elle possède des qualités relationnelles pour susciter l'intérêt des prospects.

➤ **La direction Système d'informations :**

Elle assure la mise en place des moyens des technologies de l'information nécessaires pour supporter et améliorer l'activité, la stratégie et la performance de l'entreprise.

Elle doit ainsi veiller à la cohérence des moyens informatiques et de communication mises à la disposition des utilisateurs, à leur mise à niveau, à leur maîtrise technique et à leur disponibilité et opérationnalité permanente et en toute sécurité.

Elle définit, également, dans le cadre des plans pluriannuels les évolutions nécessaires en fonction des objectifs de l'entreprise et des nouvelles technologies.

➤ **La direction des Finances et Comptabilité :**

Préparer et mettre à jour les budgets

Tenir la comptabilité et préparer les états comptables et financiers selon les normes

Pratiquer le contrôle de gestion

Faire le Reporting périodique

➤ **La direction Industrielle:**

Chargé de l'évolution industrielle des sites de production et définit, avec la direction générale, les objectifs et le budget de chaque site.

Analyse les dysfonctionnements sur chaque site (équipements, organisation...) et recherche les solutions techniques ou humaines pour améliorer en permanence la productivité, la qualité des produits et des conditions de travail.

Anticipe les besoins en matériel et supervise leur achat (étude technique, tarif, installation...).

Est responsable de la politique environnement et sécurité

Participe aux études de faisabilité des nouveaux produits.

➤ **La direction des Ressources Humaines**

Définit et propose à la direction générale les principes de Gestion ressources humaines en support avec les objectifs du business et en ligne avec la politique RH groupe.

Assure un support administratif de qualité à l'ensemble du personnel de CEVITAL food.

Pilote les activités du social.

Assiste la direction générale ainsi que tous les managers sur tous les aspects de gestion ressources humaines, établit et maîtrise les procédures.

Assure le recrutement.

Chargé de la gestion des carrières, identifie les besoins en mobilité.

Gestion de la performance et des rémunérations.

Formation du personnel

Assiste la direction générale et les managers dans les actions disciplinaires

Participe avec la direction générale à l'élaboration de la politique de communication afin de développer l'adhésion du personnel aux objectifs fixés par l'organisation

➤ **La direction Approvisionnements**

Dans le cadre de la stratégie globale d'approvisionnement et des budgets alloués (investissement et fonctionnement).

Elle met en place les mécanismes permettant de satisfaire les besoins matière et services dans les meilleurs délais, avec la meilleure qualité et au moindre coût afin de permettre la réalisation des objectifs de production et de vente.

➤ **la direction Logistique**

Expédie les produits finis (sucre, huile, margarine, Eau minérale, ...), qui consiste à charger les camions à livrer aux clients sur site et des dépôts Logistique.

Assure et gère le transport de tous les produits finis, que ce soit en moyens propres (camions de CEVITAL), affrétés ou moyens de transport des clients.

Le service transport assure aussi l'alimentation des différentes unités de production en quelques matières premières

intrants et packaging et le transport pour certaines filiales du groupe (MFG, SAMHA, Direction Projets, NUMIDIS,).

Gère les stocks de produits finis dans les différents dépôts locaux (Bejaia et environs) et Régionaux (Alger, Oran, Sétif, ...).

➤ **La direction des Silos:**

Elle décharge les matières premières vrac arrivées par navire ou camions vers les points de stockage.

Elle stocke dans les conditions optimales les matières premières;

Elle Expédie et transfère vers les différents utilisateurs de ces produits dont l'alimentation de raffinerie de sucre et les futures unités de trituration.

Elle entretient et maintient en état de services les installations des unités silos

➤ **La direction des Boissons**

Le Pôle Boissons et plastiques comprend trois unités industrielles situées en dehors du site de Béjaia :

Unité LALLA KHEDIDJA domiciliée à Agouni-gueghrane (Wilaya de TIZI OUZOU) a pour vocation principale la production d'eau minérale et de boissons carbonatées à partir de la célèbre source de LLK

Unité plastique, installée dans la même localité, assure la production des besoins en emballages pour les produits de Margarine et les Huiles et à terme des palettes, des étiquettes etc.

Unité COJEK, implantée dans la zone industrielle d'El Kseur, Cojek est une SPA filiale de CEVITAL et qui a pour vocation la transformation de fruits et légumes frais en Jus, Nectars et Conserves. Le groupe ambitionne d'être Leader dans cette activité après la mise en œuvre d'un important plan de développement

➤ **La direction Corps Gras :**

Le pole corps gras est constitué des unités de production suivantes :une raffinerie d'huile de 1800 T/J, un conditionnement d'huile de 2200T/J, une margarinerie de 600T/J qui sont toutes opérationnelles et une unité inter estérification – Hydrogénation –pate chocolatière –utilités actuellement en chantier à El kseur. Notre mission principale est de raffiner et de conditionner différentes huiles végétales ainsi que la production de différents types de margarines et beurre. Tous nos produits sont destinés à la consommation d'où notre préoccupation est de satisfaire le marché local et celui de l'export qualitativement et quantitativement.

➤ **La direction Pôle Sucre :**

Le pôle sucre est constitué de 04 unités de production : une raffinerie de sucre solide 2000T/J, une raffinerie de sucre solide 3000T/J, une unité de sucre liquide 600T/J, et une unité de conditionnement de sucre 2000 T/J qui sera mise en service en mars 2010. Sa vocation est de produire du sucre solide et liquide dans le respect des normes de qualité, de la préservation du milieu naturel et de la sécurité des personnes. Nos produits sont destinés aux industriels et aux particuliers et ce pour le marché local et à l'export. »

➤ **La direction QHSE:**

Met en place, maintient et améliore les différents systèmes de management et référentiels pour se conformer aux standards internationaux

Veille au respect des exigences réglementaires produits, environnement et sécurité

Garantit la sécurité de notre personnel et la pérennité de nos installations

Contrôle, assure la qualité de tous les produits de CEVITAL et réponse aux exigences clients

➤ **La direction Energie et Utilités:**

C'est la production et la distribution pour les différentes unités, avec en prime une qualité propre à chaque Process : D'environ 450 m³/h d'eau (brute, osmosée, adoucie et ultra pure) ; de la vapeur Ultra haute pression 300T/H et basse pression 500T/H. De l'Electricité Haute Tension, Moyenne Tension et Basse Tension, avec une capacité de 50MW./

➤ **La direction Maintenance et travaux neufs:**

Met en place et intègre de nouveaux équipements industriels et procédés

Planifie et assure la Maintenance pour l'ensemble des installations.

Gère et déploie avec le Directeur Industriel et les Directeurs de Pôles les projets d'investissement relatifs aux lignes de production, bâtiments et énergie/utilité (depuis la définition du process jusqu'à la mise en route de la ligne ou de l'atelier)

Rédige les cahiers des charges en interne.

Négocie avec les fournisseurs et les intervenants extérieurs.

1.4 Les effectifs de l'entreprise

Tableau : les effectifs de la direction de CEVITAL

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif	Taux
Cadre	1449	39%
Maitrise	829	22%
Exécution	1456	39%
Total général	3734	100% %

Source : direction de CEVITAL

Section 2 : particularité de l'étude

Pour exploiter nos acquis théoriques et répondre convenablement à notre problématique, nous avons jugé utile de mener une enquête au niveau de CEVITAL.

2.1 Les domaines de l'étude

Durant notre pré enquête, les domaines que nous avons pris en considération sont présentés comme suite :

Le lieu de l'étude : le lieu de notre étude est l'entreprise CEVITAL.

Le temps : nous avons entamé notre pré- enquête sur le terrain à partir du 15/05/2022 jusqu'au 31/05/2022 et nous avons ainsi effectué un training à l'intérieur de la direction, ou nous avons réalisé quelques entretiens avec plusieurs salariés afin d'approfondir notre connaissance sur le thème de notre recherche.

Méthode de la recherche :

Le rapprochement sur le terrain est indispensable pour toute recherche scientifique, du moment qu'il constitue une source de données et d'informations réelles par rapport à la réalité objective de l'étude et présente une touche infaillible pour la vérification du cadre théorique.

La validité d'une recherche dépend de la méthode utilisée. Quel que soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celles des méthodes mises en œuvre. Alors la

méthode est définie comme un ensemble de procédures, de démarches précises adoptées pour arriver aux résultats.

Selon GRAWITZ, la méthode est « l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie. Elle peut être considérée comme réalité envisagée ». ³¹

Pour cette recherche, nous avons jugé utile de procéder à la méthode quantitative qui nous semble la plus adéquate à notre étude afin de pouvoir étudier l'intrusion de l'organisation traditionnelle dans le milieu professionnel.

Technique de la recherche :

La technique « est un ensemble de procédés et d'instruments de mesure d'investigation utilisés méthodiquement ». ³²

Dans le but de regrouper et de récolter le maximum d'informations sur le sujet étudié, nous avons utilisé la technique du questionnaire qui est « technique d'investigation scientifique utilisée au près d'individu qui permet de les interroger de façon directe et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations chiffrées ». ³³

Ce questionnaire est distribué aux employés de toutes catégories socio professionnelles (cadre, maîtrise, exécution) de l'entreprise. Le questionnaire est composé pour la plupart des questions fermées. Il est réparti en plusieurs axes composés d'une série de questions dont l'objectif est :

Axe 1 : connaître les informations personnelles et professionnelles des salariés : le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, la catégorie socio professionnelle et l'expérience professionnelle.

Axe 2 : il est relatif au réseau relationnel des salariés au sein de l'entreprise : l'information sur l'offre du travail, l'adéquation entre le diplôme et le poste occupé, les contacts personnels, la confiance mutuelle entre les membres de l'organisation...etc.

³¹ GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 8eme édition, Paris, 1996. P 443

³² ANGERS Maurice : initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition CEC, 1997. P130.

³³ANGERS Maurice : Op.cit, P 146.

Axe 3 : L'implication professionnelle : cet axe se focalise sur la connaissance des objectifs de l'entreprise et l'apport personnel pour les atteindre. Il porte également sur l'ambiance et l'épanouissement dans le travail, sur les facteurs d'implication professionnelle.

Le questionnaire a été remis aux enquêtés et récupéré ultérieurement dans ce même lieu pendant la période de notre stage pratique.

Population d'étude :

Le choix de notre échantillon est lié à notre objet d'étude et les variables de nos hypothèses. La population de notre enquête est constituée de l'ensemble des employés de l'entreprise CEVITAL, soit le nombre de 3734 employés.

Etant donnée le nombre élevé des travailleurs au sein de l'entreprise, nous avons adopté technique de l'échantillon aléatoire simple qui est « un prélèvement d'un échantillon par tirage au hasard parmi les éléments de la population »³⁴. Nous avons retenu un échantillon de 100 personnes, à qui nous avons distribué le questionnaire. Sur les 100 questionnaires distribués, nous avons pu récupérer que 88 questionnaires, soit 12 personnes qui n'ont pas répondu.

³⁴ ANGERS Maurice : Op.cit P231.

Chapitre V Analyse et interprétation des résultats

Nous présenterons ci-après, les résultats de l'enquête obtenus auprès des travailleurs de CEVITAL . Un effectif de 88 salariés a été enquêté sur un total de 3734 travailleurs, selon les catégories socioprofessionnelles (cadre, maîtrise, exécution). Nous allons procéder à la présentation des résultats selon les axes.

Section 1 : les caractéristiques de l'identification de l'échantillon

Tout d'abord, nous présenterons de manière générale la répartition des enquêtés selon le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, la catégorie socioprofessionnelle.

Axe 1 ; Données personnelle

88 réponses

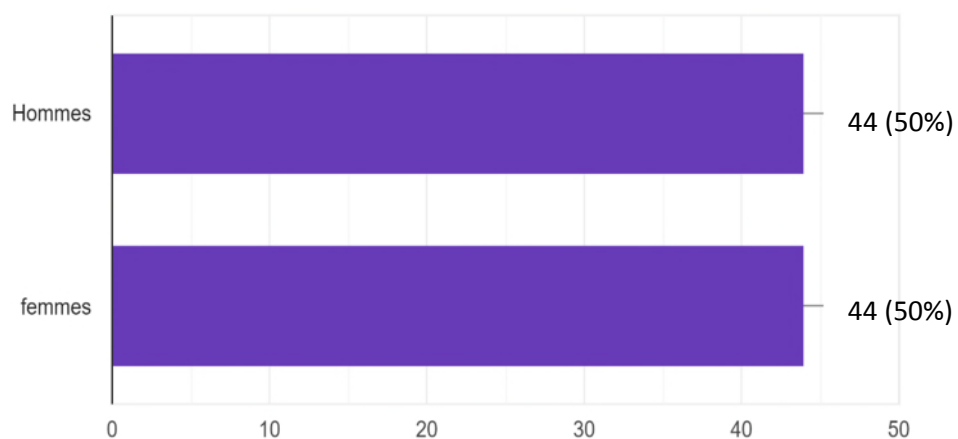


Figure 1 : La répartition de l'échantillon selon le sexe

Ce graphique présente la répartition de l'effectif interrogé selon le sexe. Nous constatons qu'avec un même taux de 50% de l'échantillon est des deux sexes.

La présence de la gente féminine au sein de l'entreprise est très marquante et cela est dû à l'émancipation des femmes et le rôle qu'elles jouent dans le développement de l'économie du pays.

2/ Votre âge ?
88 réponses

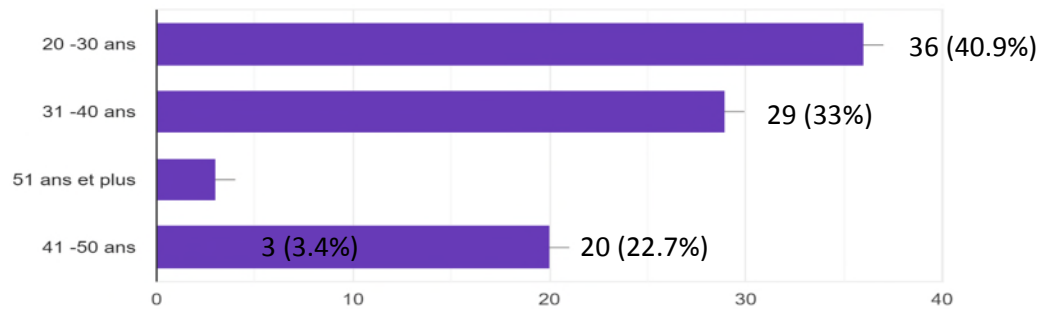


Figure 2 : la répartition de la population d'étude selon l'âge

Le graphe ci-dessus montre que la tranche d'âge entre (20 à 30) est la plus dominante avec un pourcentage de 40.9%, suivi par la catégorie d'âge entre (31 à 40) avec un taux de 33%. Après la catégorie d'âge entre (41 à 50) représente 22.7% de l'effectif questionné et en dernier, la tranche la plus âgée est entre (51 ans et plus) à 3.4% des enquêtés.

Les résultats de ce graphe montrent que CEVITAL préfère renforcer son personnel avec des salariés jeunes, créatifs, qui possèdent l'esprit d'innovation et de compétitivité. Ils ont également des connaissances et des compétences dans le domaine et qui peuvent apporter une certaine nouveauté suite aux formations proposées par l'entreprise.

3/ Niveau d'instructions
88 réponses

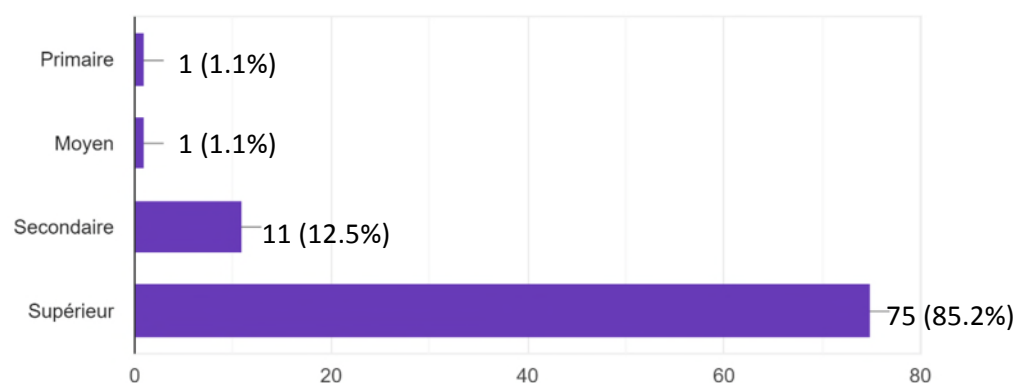


Figure 3 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

La lecture de ce graphe⁰³, nous renseigne sur le niveau d'instruction des enquêtés et nous indique ce qui suit : un taux de 85.02% de cet effectif de l'échantillon a un niveau supérieur qui est le plus dominant, vient en 2eme position le niveau secondaire qui représente 12.5% et avec le même taux de 1.1 pour le niveau primaire et moyen.

Ces données nous montrent que les salariés de CEVITAL sont dotés d'un niveau d'instruction supérieur afin de maintenir sa survie dans un climat de concurrence, ainsi avoir une nouvelle vision sur l'emploi et la performance

4/ Catégorie socioprofessionnelle

88 réponses

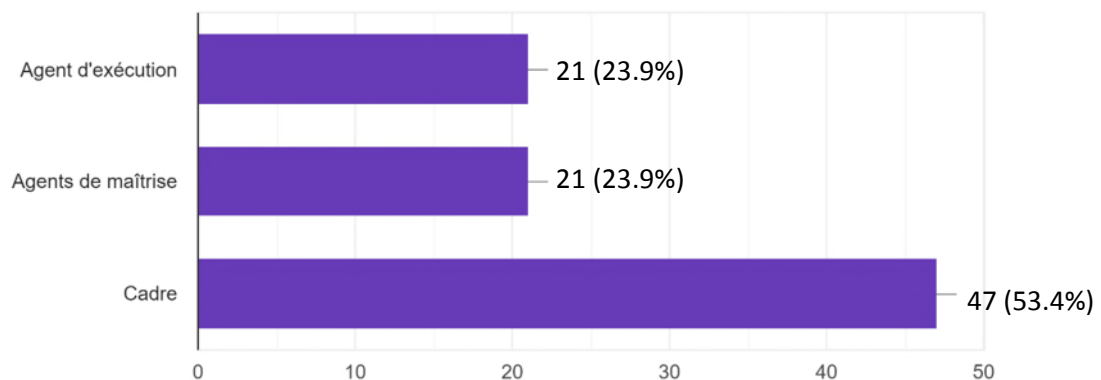


Figure 4 : Répartition des interrogés selon les catégories socioprofessionnelles

D'après les données de ce graphe n°04, nous constatons que 53.4% de notre échantillon présente la catégorie cadre, contre un même taux de 23.9% pour les agents d'exécution et agents de maîtrise

Le taux élevé des cadres peut s'expliquer par le besoin de l'entreprise et la modernisation de ses activités dans le domaine de la production et de la commercialisation des produits alimentaires.

Section 2 : Le réseau relationnel comme une donnée de la dynamique du milieu professionnel

Cette section porte sur la vérification du réseau relationnel comme un moyen qui permet la satisfaction des besoins des salariés surtout ceux qui ont un rapport avec leur carrière professionnelle.

Axe 2 : réseau relationnel
88 réponses

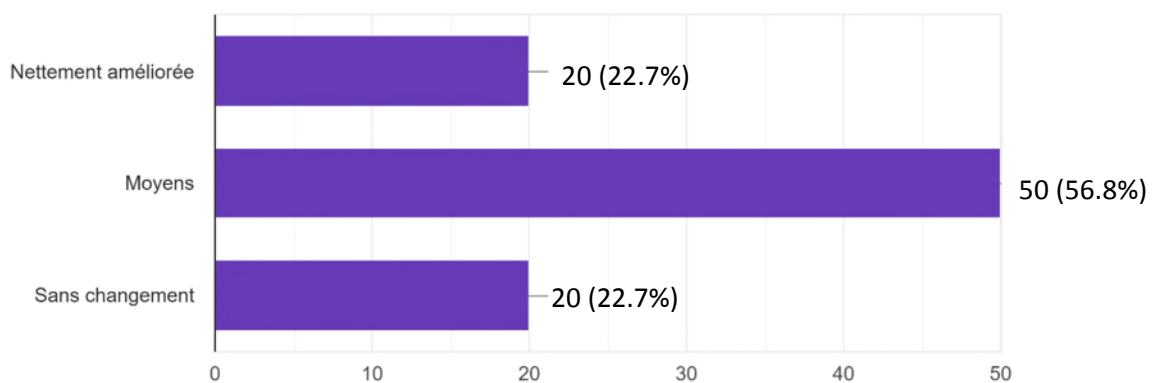


Figure 5 : Les différentes pratiques de travail.

Ce graphe nous renseigne sur les pratiques du travail. Avec un taux de 56.8% des enquêtés qui les jugent moyennes, suivi d'un même pourcentage de 22.7% de l'échantillon qui les trouve nettement améliorées et ceux qui les considère sans changement.

Malgré les changements introduits dans l'entreprise à travers le processus de modernisation (application des normes internationales de travail), des pratiques demeurent encore anciennes au travail et qui trouvent leurs sources dans l'organisation traditionnelle de la société.

7/ Avez-vous bénéficié d'une formation spécifique pour vous familiariser avec la culture de l'entreprise ?

88 réponses

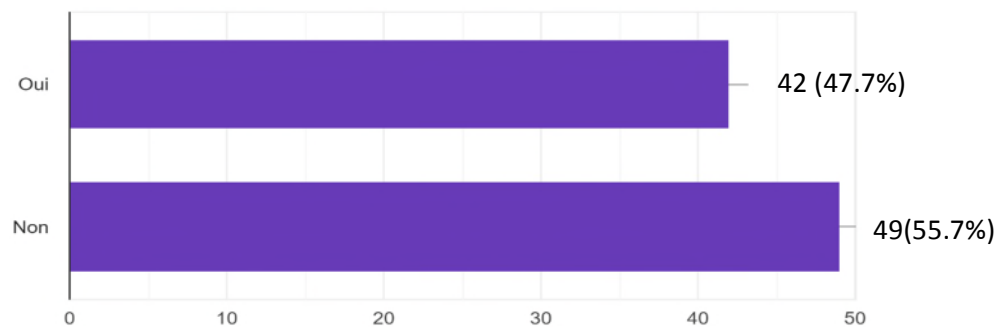


Figure 6 : Les bénéficiers de la formation

Ce graphique nous présente les formations suivies par les salariés pour se familiariser avec la culture de l'entreprise. En effet, un taux de 55.7% de l'échantillon n'a pas bénéficié de cette formation, contre une proportion de 47.7% des interrogés ont déjà bénéficié de cette formation.

Cela signifie que l'entreprise s'intéresse de plus en plus à ce type de formation afin d'initier les salariés à la culture de l'entreprise qui vont leur permettre d'abandonner leurs anciennes attitudes et habitudes. Pour ceux qui affirment de ne pas suivi de formation, cela montre que des pratiques clandestines sont utilisées pour résoudre plusieurs situations de travail (recrutement, formation...).

Si "oui" quel est le contenu de ladite formation ?

74 réponses

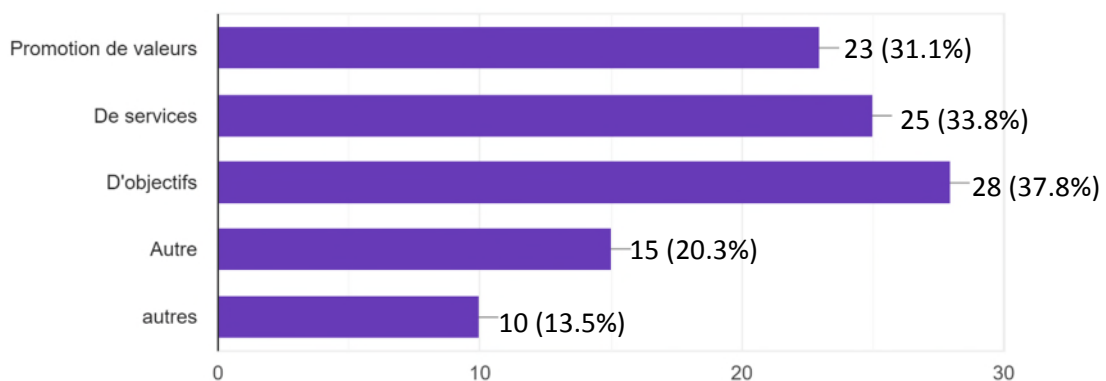


Figure 7 : Les différents objectifs de la formation

Le graphe N°7 représente le contenu de la formation suivie par les salariés de l'entreprise. Nous constatons que 37.8 % des enquêtés ont été formés sur les objectifs de l'entreprise, vient par la suite 33.8% de ceux qui ont été formé sur le service d'accueil. En suite avec un taux de 31.1% des enquêtés qui ont suivis une formation de promotion de valeur et enfin un pourcentage de 13.5% de l'échantillon dont le contenu est divers.

Le contenu de Ladite formation porte sur plusieurs thèmes. Cela dépend de l'objectif de la formation pour la quelle elle était programmée. Les formations portant sur la culture de l'entreprise afin de voir des comportements et des attitudes qui correspondent aux objectifs et aux besoins de l'entreprise passent au second plan.

8/ Avez-vous exercé toujours cet emploi dans l'entreprise ?

88 réponses

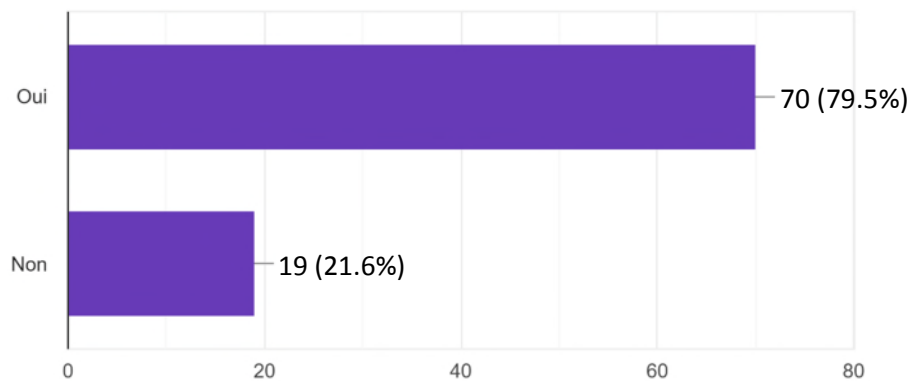


Figure 8 : l'exercice de l'emploi dans l'entreprise

Le graphe ci-dessus indique que 79.5% des interrogés ont toujours exercé cet emploi, contre un taux de 21.6% des questionnés qui affirment le contraire.

Les conditions du marché de l'emploi n'est pas flexible (des demandes d'emploi très limitées de la part des entreprises) et d'autre part, le réseau relationnel est utilisé pour l'accès à cet emploi vu le nombre de chômeurs sur le marché du travail.

9/ Existe-t-il une adéquation entre votre diplôme ou formation et le premier poste occupé ?
88 réponses

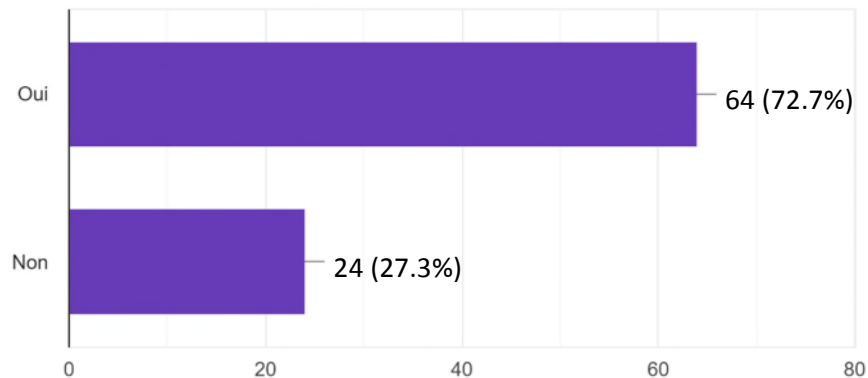


Figure 10 : Adéquation entre la formation et le premier poste.

Le graphe N° 9 nous renseigne sur la relation entre la formation initiale et le premier poste occupé. Nous constatons que 72.7% des enquêtés affirment qu'il existe une adéquation entre leur formation de base et le poste occupé, contre un taux de 27.3% de ceux qui déclarent le contraire.

A cet effet, nous pouvons dire qu'à coté de l'organisation informelle, il existe une organisation formelle. Cela veut dire quel que soit le type de relation établie entre l'entreprise et les salariés, ces derniers répondent aux exigences du poste.

10/ Par quel moyen avez-vous obtenu l'information sur le poste ou vous êtes recruté ?
88 réponses

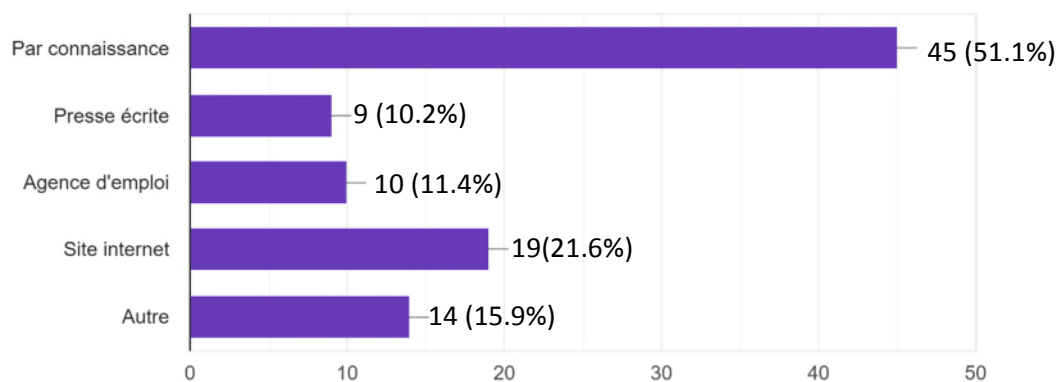


Figure 9 : L'obtention de la formation sur le poste

Le graphe ci-dessous nous renseigne sur les moyens d'informations à propos du recrutement. Nous constatons soit un taux de 51.1% des sondés ont été informé par connaissance, suivi d'un taux de 21.6% de ceux qui ont reçu l'information par le site de l'entreprise, après un pourcentage de 11.4% des enquêtés ont obtenu l'information par le biais de l'agence de l'emploi. Enfin, avec un taux de 10.2% des questionnés ont eu l'information par la presse écrite

Malgré que l'Etat oblige l'entreprise à faire son offre d'emploi à l'agence de l'emploi (A.N.EM), cela n'empêche pas les salariés de l'entreprise d'informer le public externe entant que citoyen libre de tout engagement de déposer leurs candidatures à l'entreprise. L'information passe vite et rapide par le réseau informel que les salariés décident de maintenir par l'intégration de leurs proches afin de satisfaire d'autres intérêts qui leurs sont propres tels que l'accès à l'information, bénéficier de certains avantages sociauxEtc.

11/ Avez-vous été aidé pour le recrutement par une personne
88 réponses

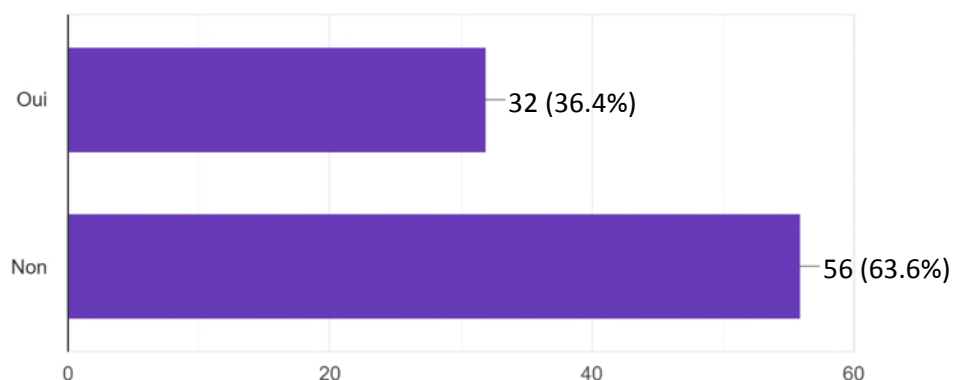


Figure 11 : L'aide pour le recrutement

Le graphe N°11 présente les personnes concernées par l'étude qui ont été aidé ou non pour le recrutement. Nous déduisons qu'un taux de 63.6% des questionnés n'ont pas été aidé par une tiers personne, contre un taux de 36.4% d'entre eux qui affirment le contraire.

Dans l'ensemble, les salariés qui ont tissé des relations et qui ont plusieurs contacts préfèrent passer par le réseau de relations informelles. Ce dernier parait le moyen le plus facile et sur d'accéder au poste et son maintien, ainsi que son développement permet de garantir une carrière professionnelle.

12/ Pensez vous que le critère objectif (âge, formation...) sont insuffisants pour un recrutement ?
88 réponses

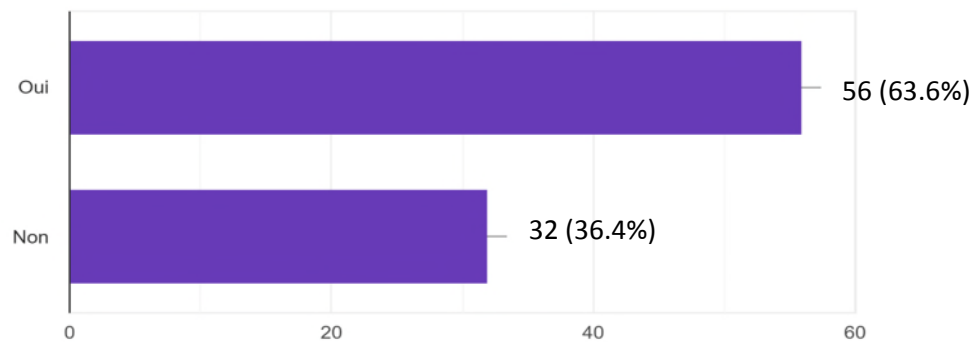


Figure 12 : la satisfaction ou non à l'égard des critères de recrutement

Le graphe N°12 reflète les critères de sélection pour un recrutement. Nous observons que 63.6% de l'échantillon juge que les critères de sélection tels que l'âge, l'ancienneté sont suffisants pour le recrutement, contre un taux de 36.4% de l'échantillon qui pense le contraire.

Les critères objectifs sont présents dans la sélection des candidats tels que prévu par la réglementation. Le passage par des clivages sociaux est jugé important pour garantir un emploi permanent et augmenter les chances de réussir dans l'avenir.

13/ qu'elle est le fondement de vos relations interpersonnelles au sein de l'entreprise
88 réponses

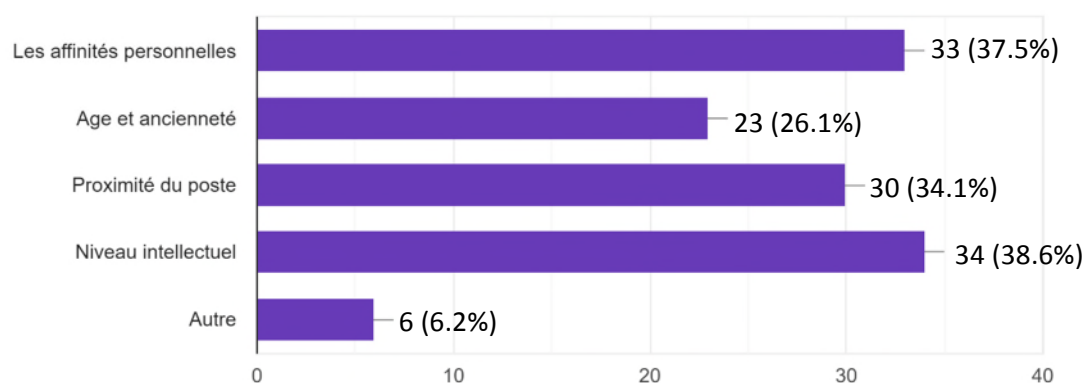


Figure 13 : Le fondement des relations interpersonnelles au sein de l'entreprise

En fonction de ses données, nous remarquons qu'avec un taux de 38.6% de l'échantillon déclare que le fondement des relations informels est né du rapprochement du niveau

intellectuel. Par ailleurs, les relations interpersonnelles nées d'affinité représentent un taux de 37.5% de l'effectif interrogé. Par contre le taux de 34.1% représente les relations interpersonnelles conditionnées par des données du système informel, à savoir la proximité du poste, suivi de l'âge et l'ancienneté avec un taux de 26.1%, du fait d'avoir vécu ensemble les mêmes expériences.

Dans l'ensemble, il est bien entendu, que le modèle des affinités est plus présent chez les salariés qui veulent progresser dans l'entreprise, c'est-à-dire ce dernier apparaît lorsque sont offerts des possibilités de promotion interne rapide sous forme de mobilité socio professionnelle. Le monde vécu du travail est celui des relations privilégiées avec les collègues ou les supérieurs hiérarchiques choisies non pas en fonction de leur appartenance aux collectifs de travail ; mais en raison de leur position particulière dans les réseaux informels de l'entreprise.

Les rapports interpersonnels nés par proximité du poste, s'opposent même aux trop grandes distances hiérarchiques entre subordonnés et supérieurs hiérarchiques qui gênent trop souvent la compréhension dans les relations de travail, en ce qui concerne la stabilité dans l'emploi et la mobilité professionnelle.

14/ Échangez vous des services (personnels) avec les collègues de l'entreprise ?

88 réponses

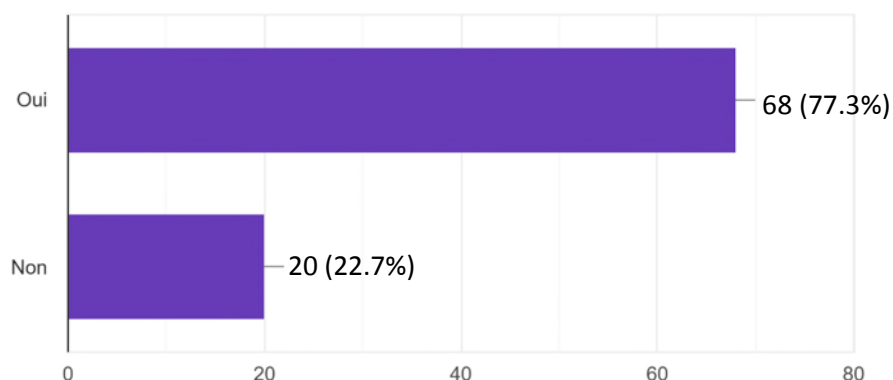


Figure 14 : les échanges des services personnels au sein de l'entreprise.

Ce graphe nous informe sur les échanges des services personnels entre les collègues de travail. Nous constatons un taux de 77,3% des interrogés échantillant des services personnels, contre un taux de 22.7% de ceux qui affirment le contraire.

A ce titre, les échanges dans le milieu professionnel ne se limitent pas uniquement aux relations professionnelles, les membres peuvent se rendre des services entre eux qui peuvent être utile pour régler d'autres situations surtout celles qui ont un rapport avec leur carrière professionnelle.

si *oui* ces service qui se rendent sont ils réciproques ?
27 réponses

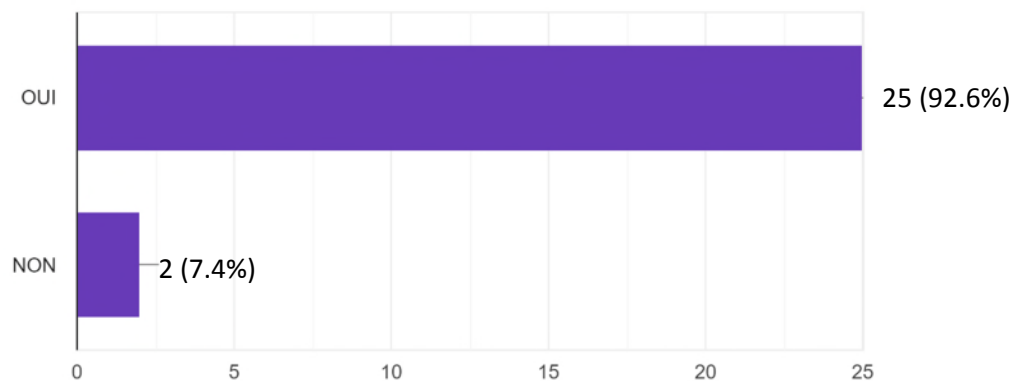


Figure 15 : la réciprocité des services entre les employés

Selon les chiffres de ce graphe, nous observons que 92.6% de la population ciblée admette l'existence de la réciprocité des services interpersonnels, ensuite 7.4% de ce même effectif estime que le rendement de service n'est pas productif.

En gros, l'homme est régi par des échanges, cela signifie que les relations sont nécessaires et vitales pour l'épanouissement soit dans l'ordre professionnel ou personnel (promotion, mutation, formation, affaire, amitié, connaissance, parenté...etc.). Dans la vie de tous les jours, l'individu doit s'intégrer dans l'univers social, au sein de l'organisation, il doit rendre service aux autres et réciproquement, il peut prétendre dans l'avenir à l'aide de ces derniers et tirer de leur capital de relations.

Cependant, l'absence de réciprocité signifie que les relations sont moins nombreuses entre ces personnes. Ces dernières, profitent des opportunités de développement personnel offertes par l'entreprise.

15/ Est ce que la confiance mutuelle est facteur déterminant des services qui se rendent ?

88 réponses

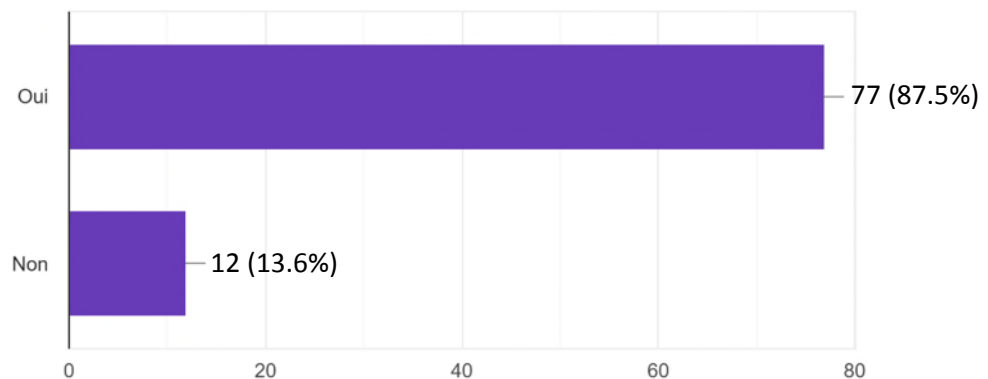


Figure 16 : la confiance comme facteur déterminant dans les relations de travail.

A partir de ces données statistiques, nous remarquons que 87.5% de la population étudiée affirme l'existence de relations fondée sur la confiance mutuelle, contre un taux de 13.6% des salariés interrogés qui disent l'inverse.

Nous pouvons dire que, pour les salariés qui ont tissé des relations fondées sur la confiance qui est un élément constitutif de la capacité de nouer une relation qui garantie l'emploi et sa stabilité. Elle constitue une assurance en cas de difficultés passagers de l'entreprise, due principalement à des raisons économiques, sociales, voire parfois politiques, ainsi que le degré d'application des textes réglementaires.

Pour ceux qui disent que la confiance n'est pas facteur déterminant des échanges entre le personnel, cela s'explique par l'existence des groupes différenciés par des besoins et expriment des attentes hétérogènes qui ne favorisent pas la collaboration et préfèrent un mode de fonctionnement formel et rationnel.

16/ utiliser vos relations personnelles pour satisfaire l'intérêt de votre entreprise ?

88 réponses

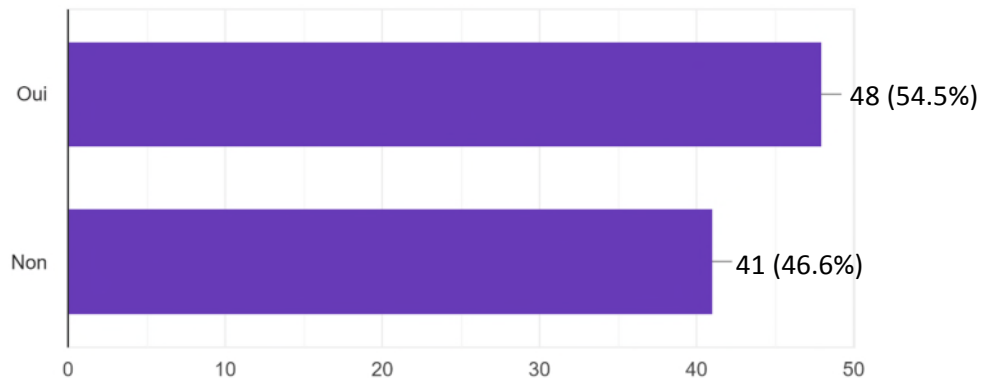


Figure 17 : l'utilisation des relations personnelles pour la satisfaction des intérêts de l'entreprise

Ce graphe présente l'utilisation des relations personnelles pour la satisfaction des intérêts de l'entreprise. Nous déduisons qu'avec un taux de 54.5% de l'échantillon utilise leurs relations pour l'intérêt de l'entreprise, contre un pourcentage de 46.6% des questionnés qui ne le souhaitent pas.

Nous concluons que, la satisfaction des intérêts de l'entreprise par l'intermédiaire des relations est vitale pour l'épanouissement de l'individu que se soit dans le cadre du travail ou hors travail. Certains n'y trouvent d'intérêts d'utiliser leurs relations pour leur entreprise, parce qu'ils maintiennent et croient en l'existence d'une seule organisation qui est celle mise en place par la direction de l'entreprise (l'organisation formelle).

Section 3 : l'implication professionnelle est suscitée par des raisons personnelles :

Cette section présente l'implication professionnelle des salariés de l'entreprise CEVITAL en vérifiant plusieurs variables (ambiance, la circulation de l'information, les attentes liées au rôles,..)

Axe 3 : l'implication professionnelle
88 réponses

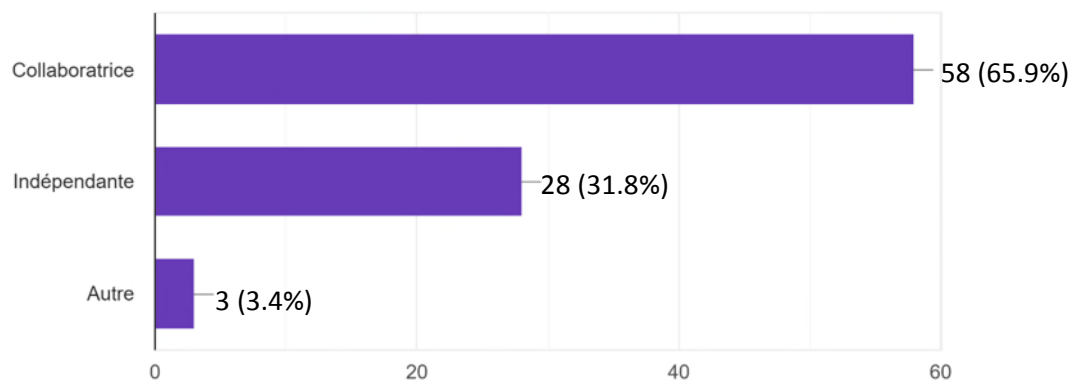


Figure 18 : l'implication professionnelle au sein de l'entreprise

Ce graphe nous renseigne sur l'ambiance au travail. Nous remarquons qu'avec un taux de 65.9% estime que l'ambiance est plutôt collaboratrice, suivi, par un taux de 31.8% des sondés qui la trouvent indépendante et en fin un taux de 3.4% de ceux qui n'ont pas précisé quant à cette question.

Le climat au travail dépend largement des relations interpersonnelles existantes. L'existence d'un climat serein favorise la cohésion et cela peut avoir des retombées positives sur l'entreprise. Ceux qui estiment que l'ambiance est plutôt dépendante, cela s'explique par le type de relation établi et du style de management de l'entreprise.

A ce titre, l'implication professionnelle dépend largement de la qualité des relations et du climat ambiant au sein de l'entreprise.

18/ Vous sentez régulièrement informé des activités, événements, programmes, ou autre de l'entreprise

88 réponses

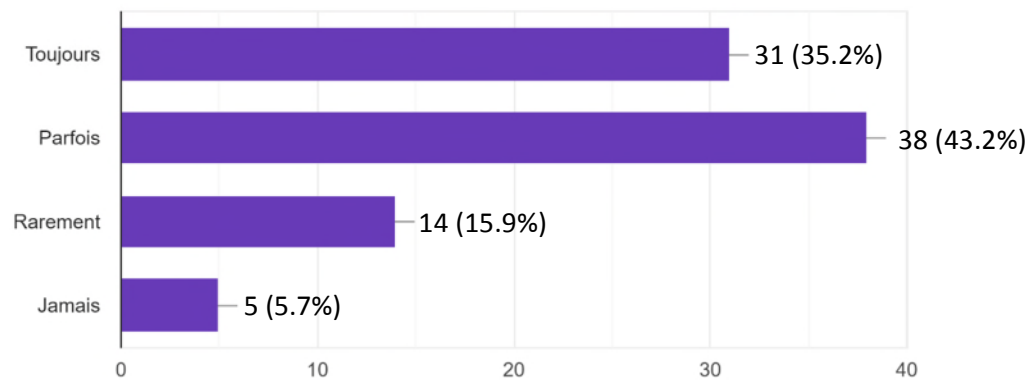


Figure 19 : la circulation de l'information au sein de l'entreprise

Ce graphe nous renseigne sur l'information des salariés sur les différentes activités et événements de l'entreprise. A partir de là, nous observons qu'avec un taux de 43.2% de l'effectif interrogé est informé que par fois sur les différents programmes et activités de l'entreprise. Après un taux de 35.2% des questionnés déclarent être informés toujours et enfin un pourcentage de 5.7% de ceux qui affirment de ne jamais été informé par l'entreprise des différents événements relatifs à ses projets, ses ambitions et ses objectifs.

L'information sur les différents événements de l'entreprise ne peut que rendre le personnel impliqué au travail sur tout avec ceux qui les concernent et qui ont à rapport avec leur trajectoire professionnel dans l'entreprise. Des personnes peuvent ne s'y retrouver par rapport au manque d'information et ce qui permettra d'ouvrir le champ pour d'autres marges de manœuvre et de trouver d'autre façon de s'y impliquer.

19/ Vous sentez-vous épanoui dans l'exercice de votre profession ?

33 réponses

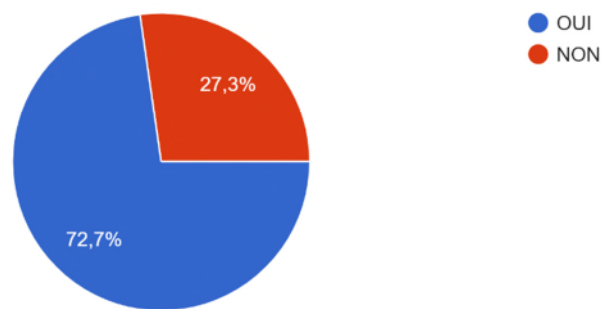


Figure 20 : l'épanouissement au travail

Ce graphique nous renseigne sur l'épanouissement professionnel dans l'exercice des tâches. À ce titre, un taux de 72,7% de l'effectif questionné dit qu'il est épanoui dans l'exercice de son travail, tandis qu'un taux de 27,3% de ce dernier déclare le contraire.

En gros, l'épanouissement au travail est l'une des formes d'implication professionnelle. Un personnel épanoui s'investit plus dans le travail que ce lui qui ne l'a pas. Son épanouissement est peut-être dû à la satisfaction de ses intérêts personnels en les combinant avec ceux de l'entreprise. La catégorie des salariés qui n'est pas épanoui dans l'exercice de ses missions au profit de l'entreprise voit que ses objectifs et intérêts ne sont pas satisfaits et elle n'a pas les mêmes objectifs que les autres dans la mesure où le cadre des relations est très restreint.

20/ Votre implication professionnelle est-elle déterminée par

88 réponses

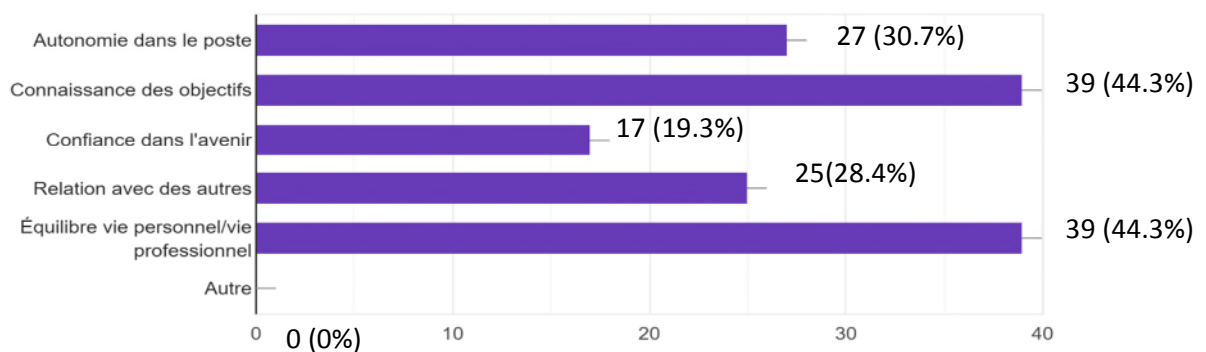


Figure 21 : les facteurs déterminants de l'implication professionnelle

D'après les données numériques de ce graphe, nous constatons qu'avec un même taux de 44.3% des interrogés estiment que leur implication professionnelle est déterminée par la connaissance des objectifs et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. En suite, un taux de 28.4% de l'échantillon dise que l'implication est due à leurs relations avec les autres collègues. Pour finir un taux de 19.3% de la population étudiée affirme que son implication est déterminée par la confiance en l'avenir.

En conclusion, les facteurs d'implication professionnelle sont divers, et cela diffère d'une personne à une autre personne. Cette dernière peut être du la connaissance des salariés des objectifs de l'entreprise et de sa culture ou peut être aux relations qu'ils établissent avec les membres de l'organisation que soit dans le cadre ou hors cadre du travail. Ceci dit, que l'implication des salariés permet d'une façon ou d'une de satisfaire leur besoins que ce soit par des mesures prises par l'entreprise ou celles développées par les salariés eux-mêmes suite à leur parfaite connaissance de l'entreprise et les intérêts qu'ils souhaitent satisfaire.

21/ Parvenez-vous à travailler en fonction des attentes liées à votre rôle ?
88 réponses

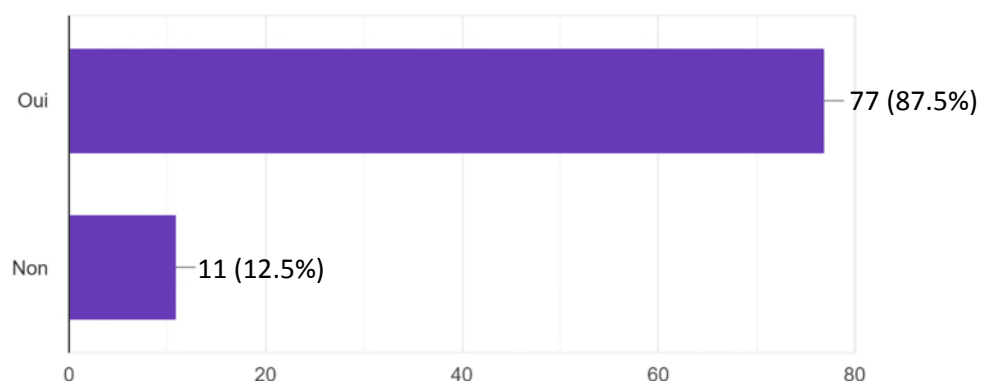


Figure 22 : Les attentes liées au rôle de chaque employé

D'après les données chiffrées de ce graphe, nous constatons que 87.5% des salariés questionnés parviennent à travailler en fonction des attentes liés à leur rôle, tandis que un taux de 12.5% d'entre eux affirment le contraire.

Vu les multiples objectifs que les salariés veulent atteindre, cela rend leur implication professionnelle importante. S'agissant d'une entreprise privée à caractère mixte (industriel et commercial) et vu les conditions du marché de l'emploi, les salariés doivent préserver leur

place en sy'impliquant au travail ce qui permettra la satisfaction de d'autres besoins dans l'avenir.

22 / l'entreprise prend elle en considération vos besoins et vos aspirations dans la réalisation de ses objectifs
88 réponses

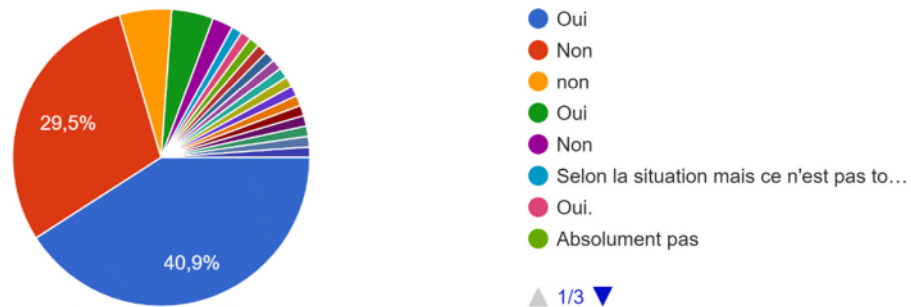


Figure 23 : la prise en charge des besoins des employés par l'entreprise

Ce graphe nous renseigne sur la prise en considération des attentes et des aspirations des salariés. Nous remarquons qu'avec un taux de 40.9% des questionnés disent que l'entreprise prend en considération leurs aspirations et attentes lors des prévisions de ses besoins. Suivi d'une proportion de 29.5% des sondés déclarent que l'entreprise ne tient pas compte de leurs besoins et aspirations.

A cet effet, la prise en considération des besoins et des aspirations des salariés les rendent plus impliqués au travail et les encouragent à fournir plus d'efforts qui permettent de satisfaire leurs objectifs et ceux de l'entreprise. Les salariés qui déclarent que leur entreprise ne tient pas compte de leur besoins, développent des relations qui vont leur permettre de les satisfaire. Autrement dit leur implication dépend du degré de satisfaction de leur objectif par le biais des relations tissées que soit dans le cadre du travail ou hors travail.

Vérification des hypothèses :

Les données recueillies tout au long de notre recherche, nous ont permis d'aboutir aux résultats suivants :

1ère hypothèse :

- **6,5.9%** des interrogés estiment que l'ambiance au travail est plutôt collaboratrice contre un pourcentage de 31.8 qui la trouvent indépendante. Ceci dit que le climat de travail est vraiment propice pour le déroulement des activités de travail, grâce aux relations échangées entre les salariés.

- **43.2%** de l'échantillon n'est pas toujours informé sur les différents programmes, événements de l'entreprise. Ce dernier n'a pas développé assez de contacts et de relations pour accéder à l'information ; ils se contentent des informations diffusées par leur direction à travers des réseaux formels. Un taux de **35.2%** d'entre eux affirment qu'ils sont toujours informés sur les objectifs, les événements de l'entreprise. Ses derniers utilisent un réseau de relation qu'il leurs permettent d'avoir les informations qu'ils leurs permettront d'avoir plus de pouvoir dans l'entreprise et atteindre leurs objectifs.

- Les facteurs de détermination de l'implication professionnelle sont multiples : un taux de **44.3%** de l'effectif questionné estime que son implication est déterminée par la connaissance des objectifs et l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Cela signifie que l'information sur les objectifs rend le personnel plus impliqué et qui conjugue les objectifs de l'entreprise avec ceux qui lui son personnel. Un taux de **28.4%** de la population d'étude est impliqué dans le travail suite aux relations interpersonnelles échangées avec le personnel de l'entreprise. A ce titre, les relations interpersonnelles tissées entre les membres permettent la satisfaction des besoins que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

A partir de ces données nous avons confirmée partiellement notre première hypothèse qui porte sur l'implication des individus est suscité par des raisons personnelles

2eme hypothèse : le réseau relationnel représente une donnée incontournable dans la dynamique du milieu professionnel.

- Un taux de **79.5%** des sondés ont toujours exercé le poste ou ils sont affectés. Le maintien des relations au sein de l'entreprise est dû aux relations tissées au sein de l'entreprise et aux conditions du marché de l'emploi. Par contre un taux de **21.6%** des questionnés n'ont pas occupés de puis toujours leur emploi actuel, vu qu'ils se contentent par le mode traditionnel de recrutement.

- Les personnes sollicitées pour le recrutement représente un taux de **51.1%** des interrogés. Passé par le clivage social par le moyen le plus facile pour accéder à l'information sur le poste de travail. Les autres qui affirment qu'ils sont passés par d'autres moyens d'information, n'ont pas élargi leur capital de relations sociales et ils sont dans l'obligation de passer par le biais de relations formelles (le site internet, presse écrite...).

- La confiance mutuelle est un facteur important dans les relations qui s'échangent entre le personnel. Un taux de **87.5%** de l'échantillon affirme l'existence de cette dernière qui garantit la stabilité de l'emploi. Elle constitue une assurance en cas de difficultés passagères de l'entreprise et surtout quand il s'agit d'une application relative des textes de l'emploi. Pour ceux qui disent que la confiance n'est pas facteur déterminant des échanges entre le personnel, cela s'explique par leur préférence pour un mode de fonctionnement formel et rationnel.

Nous pouvons dire que les relations interpersonnelles sont importantes au travail pour le maintien du poste et l'épanouissement professionnel, ce qui nous permet de dire que notre deuxième hypothèse est confirmée.

Conclusion générale

Notre étude a pour ambition d'approfondir les significations de la culture traditionnelle sur le milieu professionnel. Cette ambition nous a amenés à l'étude de la dynamique de la société marquée par l'oscillation entre le processus de développement et l'organisation traditionnelle de la société. L'entreprise est alors restreinte à une simple croissance économique et les réalisations sont souvent happées par la symbolique socio-culturelle traditionnelle.

L'organisation traditionnelle est redoutable pour toute entreprise qui n'émane pas d'elle, qui n'en tient pas compte ou qui la menace. Elle est dotée d'une plasticité insoupçonnée, profondément intégrée par les individus et les groupes sociaux, mais condamnée à la clandestinité du fait de la décision collective d'implanter une nouvelle société grâce au développement. L'organisation traditionnelle trouve les conditions de son épanouissement, elle s'infiltré dans la nouvelle structure censée l'évacuer et parvient, à l'abri du système formel établi, à en corrompre le fonctionnement au bénéfice de sa propre stratégie.

La recherche qu'on a menée dans ce projet, nous a facilité l'aboutissement à l'objectif ciblé à l'intérieur de l'entreprise CEVITAL. Cette dernière admette qu'elle repose sur une culture cohérente pour maintenir son personnel dans sa construction identitaire et de le faire intégrer dans l'entreprise.

De ce fait, on déduit que l'organisation traditionnelle de la société est, essentielle dans la structure de CEVITAL, du moment qu'elle est un moyen intéressant au milieu professionnel dans son développement et le fondement de sa carrière.

On soustrait que le travail salarié est influencé d'une manière ou d'une autre par cette culture qui l'aide et l'orienté dans le cadre professionnelle.

Donc, l'infiltration de l'organisation traditionnelle dans l'entreprise grâce au système informel qu'elle génère, empêche les individus d'organiser leurs temps, leurs moyens et leurs énergie en fonction de leur rôle professionnelle, les individus sont disposés à travailler et effectivement, ils travaillent mais il ne parvient pas souvent à le faire en fonction des attentes liées à leurs rôles. C'est ainsi que nous confirment nos hypothèses sur l'implication professionnelle pour des raisons personnelles et le réseau relationnel comme moyen d'atteindre les objectifs surtout en termes de carrières professionnelles.

Conclusion générale

Alors, on constate que l'organisation traditionnelle révèle un rôle important inspiré par le milieu professionnel dans la construction de la cadre professionnelle.

Pour finir, on doit attirer l'attention des chercheurs à suivre ce modeste travail par d'autres recherches et de ne pas se contenter de ses résultats, on les invites à approfondir dans ce thème et lui donner plus d'importance.

La liste bibliographique.

Ouvrages

1. ANGERS Maurice : initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition CEC, 1997.
2. BERQUE (J) Structure sociale du Haut-Atlas , L'Islam au défi Paris, Paris, Gallimard, 1980.
3. GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 8eme édition, Paris, 1996.
4. GUERID Djamel : « L'entreprise algérienne entre le mondial et le local. Le cas de la Sonatrach», in Ferfera M.Y et al. (eds.), Mondialisation et modernisation des entreprises, Éditions Casbah. Alger, 2001.
5. GUY ROCHER, Introduction à la sociologie générale, 3^{eme} Éditions Hurtubise HMH ltée, Montréal, 1992. 101- 127
6. Marcon et Moinet : Développez et activez vos réseaux relationnels, édition Dunob, 2004.
7. MEDHAR Slimane : Tradition contre développement, Alger, ENAP, 1992
8. MEDHAR Slimane. : L'échec des systèmes politiques en Algérie, Ed. Chihab, Alger, 1999
9. MIAS, Christine : L'implication professionnelle dans le travail social. L'Harmattan, 1998
10. DUPRIEZ Pierre et SIMON Solange : La résistance culturelle (fondements, applications et implications du management interculturel), édition Deboeck, Bruxelles 2000.

Reuves et articles :

1. Becquart-Leclercq Jeanne. Réseau relationnel, pouvoir relationnel. In: *Revue française de science politique*, 29^e année, n°1, 1979. pp. 102-128
2. BERQUE Auguste* L'habitat de l'indigène algérien*, Revue Africaine, n° 336-337, 1936.
3. MEDHAR Slimane, enrayement du secteur public, revue idara, N°23, école nationale d'administration, 2016.

Annexes

Questionnaire de recherche

Objet :

Dans le cadre de l'élaboration de notre mémoire de fin de cycle, nous sollicitons votre participation en répondant à ce questionnaire portant sur "l'intrusion de la dimension traditionnelle dans le milieu professionnel".

Ce questionnaire nous aidera à savoir l'infiltration de l'organisation traditionnelle dans le milieu professionnel. Nous vous prions de bien vouloir contribuer à ce questionnaire à usage scientifique et académique pour mieux enrichir et parfaire notre recherche en vous rassurant de l'anonymat de vos réponses.

Axe 1 : Données personnelles

1/ Êtes-vous ?

Homme Femme

2/ Votre âge ?

20 -30 ans

31-40 ans

41-50 ans

51 ans et plus

3/ Niveau d'instruction

Primaire Moyen

Secondaire Supérieur

4/ Catégorie socioprofessionnelle

Agent d'exécution

Agent de maîtrise

Cadre

Axe 2 : réseau relationnel

5/ Comment caractériseriez-vous les pratiques du travail (situations de travail) ?

Nettement amélioré

Moyens

Sans changement

6/ Avez-vous bénéficié d'une formation spécifique pour vous familiariser avec la culture de l'entreprise ?

Oui

Non

Si "oui" quel est le contenu de ladite formation ?

Promotion de valeurs

De services

D'objectifs

Autre précisez :

7/ Avez-vous exercé toujours cet emploi dans l'entreprise ?

Oui

Non

8/ Existe-t-il une adéquation entre votre diplôme ou formation et le premier poste occupé ?

Oui

Non

9/ Par quel moyen avez-vous obtenu l'information sur le poste ou vous êtes recruté ?

Par connaissance

Presse écrite

Agence d'emploi

Site internet

Autre précisez

10/ Avez-vous été aidé pour le recrutement par une personne ?

Oui

Non

11/ Pensez vous que les critères objectifs (âge, formation...) sont insuffisants pour un recrutement ?

Oui Non

12/ Quel est le fondement de vos relations interpersonnelles au sein de l'entreprise ?

Les affinités personnelles Age et ancienneté

Proximité du poste Niveau intellectuel

Autre précisez :.....

13/ Echangez vous des services (personnels) avec les collègues de l'entreprise ?

Oui Non

Si "oui" ces services qui se rendent sont ils réciproques ?

Oui Non

14/ Est ce que la confiance mutuelle est facteur déterminant des services qui se rendent ?

Oui Non

15/ Utilisez vos relations personnelles pour satisfaire l'intérêt de votre entreprise ?

Oui Non

Axe 3 : L'implication professionnelle

16/ Comment est l'ambiance de travail ?

Collaboratrice Indépendante

Autre précisez :.....

17/ Vous sentez vous épanoui dans l'exercice de votre profession ?

Oui Non

18/ Etes-vous régulièrement informé des activités, événements, programme, ou autre de l'entreprise ?

Toujours

Parfois

Rarement

Jamais

19/ Votre implication professionnelle est elle déterminée par

Autonomie dans le poste connaissance des objectifs

Confiance dans l'avenir relations avec les autres

Équilibre vie personnelle/ vie professionnelle Autre

Précisez:.....

20/ Parvenez-vous à travailler en fonction des attentes liées à votre rôle ?

Oui

Non

21/ L'entreprise prend elle en considération vos besoins et vos aspirations dans la réalisation de ses objectifs ?

Oui

Non

22/ Quel est votre apport personnel dans l'atteinte des objectifs ?

.....
.....

Table des matières

Introduction générale	01
Chapitre I cadre méthodologique	5
Les objectifs de la recherche	6
La problématique	6
Définition des concepts clés	8
1. Culture traditionnelle	8
2. l'implication professionnelle	9
3. le réseau relationnel	10
4. milieu professionnelle	11
Le contenu de l'enquête	12
Chapitre II l'organisation traditionnelle de la société.....	13
Section 1 : Les conditions géo climatique impact économique et répercussion sociale	14
1.1. caractéristiques des conditions géo climatique.....	15
1.2. l'impact des contraintes géo climatique sur la structure économique	15
1.3. l'édifications de l'organisation traditionnelle de la société	16
1.4. Les préoccupation à propos des disponibilités matérielles	18
1.5. L'acquisition de l'autonomie matérielle.....	22
section 2 ;la dynamique sociales et culturelle de la société traditionnelle	24
2.1 L'organisation des interactions sociales et ses répercutions	24
2.2 Le système relationnel informel et ses répercutions	25
2.3 Les points névralgique et les mécanisme de défense de l'organisation sociale traditionnelle.....	26
2.4 les conflits sociaux	27

2.5 L’antinomie intérieur-extérieure, sous- tendu par la binôme sécurité- insécurité et porteuse de la dichotomie informel-formel	28
2.6 le processus d’intégration des antinomies sociales.....	30
2.7 le principe directeur de l’organisation de la société.....	31
2.8 la dépendance sociologique et la domination soumission psychologique.....	32
Chapitre III l’oscillation entre le processus de développement et l’organisation traditionnelle	34
1. Section 1 : les préliminaire au processus de développement.....	35
1.1. la participation des masse populaire à la création du développement.....	35
1.2 les représentation sociale des créneaux de développement	36
1.3 Les problèmes liés au travail.....	36
1.4 Les modalités de construction de la société nouvelle	36
1.5 le danger de la pression démographique.....	37
1.6 la question des technologies importées.....	37
1.7 Vers une diversification de relation économiques extérieures.....	38
1.8 les effet de nationalisation.....	38
1.9 Deux exigences prioritaire : l’austérité et la planification	39
1.10. la formation professionnelle, une condition de développement.....	39
2-Section 2.les entraves du milieu professionnelle	40
2.1 Mode d’implication professionnel	40
2.2 Impact des réseaux relationnels sur l’entreprise	41
2.3 Caractéristique de recrutement	42
Chapitre IV présentation de l’entreprise et les particularité de l’étude.....	46
1 Section 1 : présentation de l’entreprise CEVITAL	47
1.1 Historique et évolution de CEVITAL	47
1.2 Mission et objectifs	47

1.3 L'organisation de CEVITAL	48
➤ la direction des marketing.....	48
➤ la direction des ventes commerciale	48
➤ la direction système d'information	48
➤ la direction des finances et comptabilités	49
➤ la direction industrielle	49
➤ la direction des ressources humaines	49
➤ la direction approvisionnement	50
➤ la direction logistique.....	50
➤ La direction de silos	51
➤ la direction des boissons	51
➤ La direction corps gras.....	51
➤ La direction pole sucre	58
➤ la direction QHSE	52
➤ La direction Energie et utilités.....	52
➤ La direction maintenance et travaux neufs	52
1.3 Les effectifs de l'entreprise	53
section 2 particularité de l'étude.....	53
2.1 Les domaines de l'étude.....	53
Chapitre V:Analyse et interprétation des résultats	56
Section 1 les caractéristiques de l'identification de l'échantillon.....	57
Section 2 le réseau relationnelle comme une donnée de la dynamique du milieu professionnelle.....	60
1. La répartition de l'échantillon selon le sexe	57
2. La répartition de la population de l'étude selon l'âge.....	58
3. La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	58
4. La répartition des interrogés pratique de travail	59
5. Les différentes pratiques de travail	60
6. Les bénéficiaires de la formation.....	61
7. Les objectifs de la formation.....	61
8. L'exercice de l'emploi dans l'entreprise.....	62
9. Adéquation entre la formation et le poste occupé.....	63
10. L'obtention de la formation sur le poste.....	63
11. L'aide pour le recrutement	63
12. La satisfaction ou non à l'égard des critères de recrutement.....	65

13. Les facteurs des relations interpersonnelles au sein de l'entreprise.....	65
14. Les échanges des services au sein de l'entreprise	66
15. La réciprocité de services entre employés	67
16. La confiance comme facteurs déterminant dans les relations de travail	68
17. L'utilisation des relations personnelle pour la satisfaction des intérêts de l'entreprise	69
18. L'implication professionnelle au sein de l'entreprise	70
19. La circulation de l'information au sein de l'entreprise.....	71
20. L'épanouissement au travail.....	72
21. Les facteurs déterminants de l'implication professionnelle.....	72
22. Les attentes liées au rôle de chaque employé	73
23. La prise en charge des besoins des employés de l'entreprise	47
Vérification des hypothèses	75
Conclusion générale	77
La liste bibliographique	
Les annexes	

Résumé

L'industrialisation appréhendée comme « œuvre civilisationnelle » dont l'entreprise publique est le pivot devrait permettre une resocialisation des travailleurs en leur inculquant des manières d'être, d'agir et de travailler qu'ils diffuseront à leur tour à l'ensemble de la société. Mais l'entreprise est greffée sur une manière d'être et d'agir qui ne s'y prête pas. Les difficultés de concrétiser les aspirations générales au développement peuvent être expliquées à l'aide des entraves qui perturbent le passage d'une organisation sociale articulée autour du système relationnel à une organisation qui s'articulerait autour du travail. Le point nodal de ces entraves est constitué par l'occultation de l'organisation traditionnelle par le projet de développement. Celle-ci devient totalement clandestine et réagit en empêchant les actions de développement de produire leurs effets d'entraînement. L'entreprise est alors restreinte à une simple croissance économique et les réalisations sont souvent happées par la symbolique socio culturelle traditionnelle. Continuer à l'occulter, c'est décider de l'échec des entreprises nouvelles. C'est également continuer à susciter des tentatives individuelles constructives en elles mêmes mais sanctionnées.