

Université Abderrahmane MIRA. BEJAIA
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département Des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

***LE RÔLE DE LA CULTURE D'ENTREPRISE AU
DÉVELOPPEMENT DE L'IDENTITÉ
PROFESSIONNELLE DES CADES SUPÉRIEURS***

« Cas pratique : Société EURL EL DJEMAA BAT de JIJEL »

Préparé par :
BRAHMI Fouzia

Encadré par :
M. CHALAL Mokhtar

Année universitaire
2012/2013

Remerciement

Nous remercions dieu le tout puissant qui nous a procuré du courage et de la dévotion pour mener au terme ce modeste travail.

Nos profonds remerciements vont à tous ceux et celles qui m'ont aidé de près ou de loin, en particulier mon promoteur Monsieur Ghassal Mokhtar qui m'a beaucoup aidé avec ses précieux conseils.

Mon profonde gratitude et je vifs remerciements vont également au personnel de L'entreprise EURL EL DJEMAA BAT de m'avoir facilité la tâche, afin de réaliser mon stage en particulièrement Monsieur Bourahli Nabil et Boulanouar Djamel qui m'ont soutenu.

En fin, je remercie les plus sincères à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

DEDICACES

Je dédie ce modeste travail à mes chers parents qui

M'ont toujours soutenu pendant toutes mes études, en

Témoignage d'affection et de profonde reconnaissance envers

Eux.

À mes frères et sœur.

À tous mes amis de près ou de loin.

À tous ceux qui œuvrent pour le savoir et la paix.

*À tous ceux qui m'ont aidé pour l'accomplissement de ce
travail.*

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
ETPH	Entreprise Travaux Publique et Hydraulique
S-I-C	Structure, interaction, Culture.
S-C-I	Structure, Culture, interaction.
I-C-S	Interaction, Culture, Structure.
I-S-C	Interaction, Structure, Culture.
C-I-S	Culture, Interaction, Structure.
C-S-I	Culture, Structure, Interaction.

Liste des tableaux

N° du tableau	Titre des tableaux	N° de page
01	Comparaison des variables retenues par SAINSAULIEU et DUBAR	P26
02	Répartition de la population d'étude selon l'âge	P50
03	Répartitions de la population d'étude selon le sexe	P51
04	Répartition de la population d'étude selon la situation Familiale	P52
05	Répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction	P53
06	Répartition de la population d'étude selon la signification d'une la culture d'entreprise au sein de EURL EL DJEMAA BAT	P54
07	Répartition de la population d'étude selon les valeurs de EURL EL DJEMAA BAT	P56
08	Répartition de la population d'étude selon les facteurs essentiels au développement d'une entreprise	P57
09	Répartition de la population d'étude selon les indicateurs d'existence d'une culture	P58
10	Répartition de la population d'étude selon l'adhésion a la culture d'entreprise	P59
11	Répartition de la population d'étude selon la réglementation interne d'EURL EL DJEMAA BAT	P60
12	Répartition de la population d'étude selon l'existence d'une ambiance sociale	P61
13	Répartition de la population d'étude selon les méthodes rationnelles au sein d'EURL EL DJEMAA BAT	P63
14	Répartition de la population d'étude selon la communication avec les collègues du travail	P64

N° du tableau	Titre des tableaux	N° de page
15	Répartition de la population d'étude selon le respect du Travail	P65
16	Répartition selon la méthode d'exécuter le travail	P66
17	Répartition de la population d'étude selon la réaction des salariés devant un problème du travail	P67
18	Répartition de la population d'étude selon l'influence travail sur la vie social des salariés	P68
19	Répartition de la population d'étude selon les apports du groupe à l'individu	P69
20	Répartition selon l'apport de l'individu aux groupes	P71
21	Répartition de la population d'étude selon l'intégration des salariés dans le groupe	P72
22	Répartition de la population d'étude selon le rôle des activités sportives dans l'intégration des salariés	P73
23	Répartition de la population d'étude selon la culture comme un moyen d'intégration	P75
24	Répartition de la population d'étude selon le partage de travail avec le groupe	P76
25	Répartition de la population d'étude selon la relation avec les collègues du travail	P77

TABLE DES MATIERES

1. Introduction Générale.....	01
--------------------------------------	-----------

PARTIE THEORIQUE

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1. Les raison de choix du thème.....	05
2. Les objectifs de la recherche.....	05
3. La problématique.....	06
4. Les hypothèses.....	10
5. Définition des concepts.....	11
6. Méthodes et technique de recherche utilisées.....	14
7. Les difficultés de la recherche.....	15

Chapitre II : Le développement de l'identité professionnelle

1. Le développement de l'identité au travail.....	18
2. Les identités au travail en sociologie de l'entreprise.....	20
2.1. L'approche culturelle de SAINSAULIEU.....	20
2.2. L'approche interactionniste de DUBAR.....	21
3. Étude comparative des typologies.....	25
4. La socialisation.....	26
5. Le travail comme espace de socialisation.....	27

Chapitre III : La culture d'entreprise

1. De l'entreprise à l'organisation.....	29
2. Qu'est ce que la culture d'entreprise.....	31
3. Le rôle externe et interne de la culture de l'entreprise.....	33
4. Les différentes couches culturelles d'une organisation.....	34
5. Les origines de la culture de l'entreprise.....	36
6. Le socle des relations sociales de travail : S. I. C.....	37

7.Évolution du concept.....	38
8. Les limites de la culture de l'entreprise.....	39

PARTIE PRATIQUE

Chapitre IV: Présentation générale de l'organisme d'accueil

1) Présentation des structures d'EURL DJEMAA BAT.....	44
2) Mission	45
3) L'enquête sur le terrain.....	47

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

1) Les caractéristiques des personnes interrogées.....	50
2) Analyse de la première hypothèse.....	53
3) Analyse de la deuxième hypothèse.....	69
4) Synthèse.....	79
❖ Conclusion.....	81
❖ Listes bibliographique.....	83
❖ Annexes.....	87

INTRODUCTION

Les fondements et les constitutions des entreprises algériennes se basent pratiquement sur les mêmes principes, de ce fait, on ne peut guère faire une distinction entre une entreprise et une autre. Car chaque entreprise contient sa propre personnalité, possède une identité et une image propre à elle. En parallèle, elle cherche sa spécificité qui conduit à analyser sa culture et donc à reconnaître le rôle des hommes qui la composent.

A cet effet, on s'est appuyé dans notre recherche sur une étude qui entame la culture d'entreprise au sein d'EURL EL DJEMAA BAT pour déterminer son existence, observer si elle a une place pertinente à l'intérieur de cette entreprise et si elle génère son personnel.

Sachant que cette dernière se caractérise par sa divergence de leur savoir-faire vis-à-vis des entreprises concurrentes. Ce savoir-faire se réalise par des individus plus compétitifs qui peuvent traiter et diriger n'importe quelle entreprise quelle que soit sa taille, afin d'adhérer à un fonctionnement de façon idéale. Donc, cette entreprise doit se baser sur des valeurs, autrement dit, sur une culture dans sa constitution afin d'assurer son développement sur tous les plans.

Par ailleurs, elle doit se fonder sur un personnel performant impliqué dans une vie professionnelle accompagné d'un bagage intellectuel riche et variée, qui impose le respect à l'intérieur de l'entreprise, cela se fait par leur capacités de créativité et l'adaptation sociale qui peut les aider à assimiler toutes les tâches aisément avec le groupe du travail. Donc, on peut dire que cette entreprise est un système social de production d'une reconnaissance identitaire spécifique.

Cependant, on déduit que l'entreprise ne semble pas échapper au principe de la culture. Entourée par un environnement qui s'impose à elle, elle doit se réagir pour imposer son existence. En effet, de créer sa propre identité, qui sert d'avantage au développement de l'identité professionnelle des cadres supérieurs au sein d'EURL EL DJEMAA BAT.

Notre projet d'étude porte deux parties : partie théorique et partie pratique.

- La partie théorique est divisée en trois chapitres :

- > Chapitre I : porte sur le cadre méthodologique de la recherche.
- > Chapitre II : porte sur Le développement de l'identité professionnel.
- > Chapitre III : porte sur la culture d'entreprise.
- La partie pratique est divisée en deux chapitres :
 - > Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil.
 - > Chapitre V : analyse et interprétation des résultats.

Enfin, une conclusion générale qui parachèvera notre étude.

1. Les raisons de choix du thème

1.1. Les raisons subjectives :

- Avoir une expérience sur le monde du travail afin de nous préparer à la vie professionnel.
- Acquérir des informations et des connaissances sur le domaine.
- Changer notre statut social en occupant un bon poste du travail à l'avenir dans cette organisation.

1.2. Les raisons objective :

- Découvrir et cerner la structure des cadres, avoir des idées sur leurs attitudes et comportements afin de comprendre leurs identités.
- Faire connaître la culture de l'entreprise au sein de l'organisation et d'approcher beaucoup plus vers le côté pratique, connaître EURL EL DJEMAA BAT autant qu'acteur économique et social.

2. Les objectifs de la recherche

- C'est de décrire et de faire comprendre l'influence de la culture de l'entreprise sur le développement de l'identité professionnelle.
- Savoir et connaître les différentes opinions au sein d'EURL EL DJEMAA BAT.

3. La problématique

La croissance économique d'un pays repose sur la richesse engendrée par ses différentes entreprises dans tous les domaines. En retour, la prospérité de toute entreprise dépend de l'engagement du pays en termes de législation, de politique industrielle et d'approche économique. Cette dernière se réalise à travers la logique compétitive qui est imposée, d'une part, par les réformes de l'entreprise et de sa re-contextualisation et, d'autre part, par la mondialisation qui garantit une continuité d'existence dans une ambiance concurrentielle transitoire.

Cette re-contextualisation présente de grandes difficultés, notamment avec une politique d'état qui n'arrive pas à se positionner pour un projet d'entreprises algériennes locales pouvant répondre aux revendications d'un mondialisme et d'une universalité économique. Ceci est dû à la mauvaise gestion de la rente dans le pays. Sans oublier l'absence du cadre juridique qui détermine clairement la définition de l'entreprise et le rôle de celle-ci dans l'économie et dans la société comme un acteur pertinent. Pour cela, elle a essayé de créer de nouvelles tâches et des activités qui puissent être un organe de son dynamisme et de sa réactivité en se basant sur une culture solide et adéquate afin d'atteindre le bon fonctionnement de son personnel.

La notion culture d'entreprise n'a fait son apparition que tardivement dans les travaux américains. Mais les plus pertinents on les retrouvera avec SAINSAULIEU (1995) dans ces travaux « *Sociologie de l'entreprise* »¹ et toujours dans le même contexte D'IRIBARNE (2002) avec « *culture et mondialisation* »² et avec la nouvelle tendance dans L'étude de la culture des entreprises avec les travaux de HOFSTEDE (1980) qui désigne la culture comme « *un système de valeurs collectives* »³.

Cette culture est apparue tout d'abord en Angleterre, puis en Allemagne au début du 19^e siècle. C'est au 20^e siècle que cette notion apparaît en France. Plus précisément, c'est au cours des années 80 que cette expression s'est imposée sur les bases d'un culturalisme américain et japonais très développé. Le premier naissant du

¹ SAINSAULIEU (R), Sociologie de l'entreprise : Organisation, Culture et développement, 2^{ème} Editons, Press de sciences PO et Dollaz, Paris, 1995, p.34-35.

² D'IRIBARE (P) et autres, Coultures et Mondialisation, Édition de seuil, 2000, p.54-59.

³ Hofstede, G. et Bollinger, D, Les différences culturelles dans le management, Ed d'organisation, Paris, 1987, p. 89.

constat qu'une « *bonne* » culture (forte et cohérente) reflète la force d'une entreprise. Le second se base sur des principes ancrés depuis fort longtemps dans la culture japonaise : famille, modestie, tradition, respect, assiduité...¹

Dans le même contexte les travaux sur l'entreprise algérienne sont passés d'une fonction sociale à une vision économique. Cela est dû au nouveau type de dirigeant qui se donne comme principal objectif la performance et la rentabilité économique du pays. Daniel MERCURE le confirme dont sa recherche s'intéresse aux modes de gestion souhaités par les salariés algériens et aux relations entre ces modes et les modèles culturels partagés par l'ensemble des salariés et des subcultures qui composent la société algérienne.²

Donc personne ne peut ignorer ni négliger la culture au sein d'une entreprise et sa nécessité sur tous les plans. Déjà, elle structure -inconsciemment ou consciemment- la façon dont les individus pensent, prennent des décisions et agissent.

Cela se fait grâce à leurs valeurs, normes et attitudes afin d'atteindre une bonne contribution pour sa réussite. Cette dernière est basée sur culture solide cela veut dire, s'identifier aux buts et aux objectifs de l'entreprise.

De ce fait, chaque entreprise représente sa propre culture, qui est établie au développement d'une identité qui sert à reconnaître son identité afin de vérifier son fonctionnement et son mode de pensée. « *Entourée par un environnement qui s'impose à elle, elle se doit de réagir pour imposer son existence et donc créer sa propre identité qui se réduit moins à la solliciter ou à l'affirmer qu'à la refaire, la reconstruire. Toute utilisation de la notion d'identité commence par une critique de cette notion* ». ³

¹ BONARDI Ch et autres. Psychologie Social Appliquée. Ed. In Press, Paris, 2004. pp. 278-279.

² LABARONNE (D), et MEZIANI (M). Traits culturels, système de management de la qualité et performances en Algérie. In *Management & Avenir*, 2010/7 n° 37. P. 34-52.

³ LEVI-STRAUSS (dir.). L'Identité : PUF. Paris, 1977, p.58.

Signalant que la question de ‘‘ *l’identité d’entreprise*’’ incite aussi, la question de ‘‘ *l’identité professionnelle*’’ des individus au sein d’elle ; qui est aussi la façon dont les différents groupes de travail s’identifient aux pairs, collègues, clients...¹

Ainsi, un détour réflexif sur cette question nous mène à l’épreuve sur la socialisation professionnelle. Un processus qui a son mot à dire sur l’enracinement des valeurs professionnelles chez les individus. Toutefois, ces valeurs apprises dans le contexte d’entreprise ne peuvent en aucun cas échapper à la dimension de socialité de son environnement externe. Delà, apparaît cette dimension d’appartenance au groupe social à travers le quotidien du vécu social, aussi le quotidien d’un professionnalisme qui peut aboutir à une acculturation si l’entreprise ne prend pas au sérieux la question et ne fait pas la part des choses. Le côté individu a toujours été, d’une manière intentionnelle ou non intentionnelle, en dernière position. Ceci dit, il est maintenant impératif pour l’entreprise de se concentrer sur cette question, cherchant dans cette démarche à cultiver ce capital souvent sous-estimé.

Dans le même contexte, « *l’entreprise est considérée comme une deuxième école de resocialisation* »². Les liens de socialisations existant entre les membres de son personnel à travers une série d’efforts possible pour améliorer sa manière particulière de mobiliser et d’associer ses membres collectifs dont dépendra sa capacité d’adaptation et de réactivité.³

Pour cela, on a choisi EURL EL DJEMAA BAT qui est l’une des grandes entreprises algériennes, Elle est considérée comme un acteur économique privé, et essayant toujours de créer une ambiance au sein de ses filiales ou même unités. Elle adopte, en outre, une politique assez intéressante dans un sens où elle organise dans le cadre des activités sportives, culturelles et autres loisirs à travers les différentes régions du pays.

¹ ALTER N. *Sociologie du monde du travail*. 1^{er} Éd, PUF. Paris, 2006. pp. 107-108.

² GUERRID (Dj), *Culture d’entreprise*. CRASQ. Oran, Algerie, 1988. p.17.

³ AKOUN (A), et ANSART (P). *Dictionnaire de sociologie*. Ed. Le Robert Seuil. Paris, 1999. p.60.

Donc, d'après tous ce que nous venons de présenter, on s'est interrogé sur les questions suivantes :

- Est-ce que la culture d'entreprise influe sur le développement de l'identité professionnelle ?

- Comment l'entreprise EURL EL DJAMAA BAT participe au développement de l'identité professionnelle et à l'intégration de ses salariés?

4. Les hypothèses**Hypothèses N°1 :**

La culture d'entreprise influe positivement au développement de l'identité professionnelle chez les cadres d'EURL EL DJAAMA BAT.

Hypothèses N°2 :

La culture d'entreprise est un élément essentiel facilitant l'intégration du personnel.

5. Définition des concepts

5.1. La socialisation :

La socialisation est définie par les anthropologues culturalistes américains, notamment R. Benedict, M. Mead, R. Linton, comme un processus de développement qui est régi par des mécanismes généraux, sinon universels.¹ Ainsi, elle devient un processus de construction, déconstruction et reconstruction d'identités liées aux diverses sphères d'activité (notamment professionnelle) que chacun rencontre au cours de sa vie et dont il doit apprendre à devenir acteur.²

5.2. Identité

L'identité est considérée comme un produit des socialisations successives.³ Elle est une réalité et que, comme toute réalité, elle ne fait sens que par rapport à l'essence qui permet de la définir.⁴ Ainsi, l'identité est envisagée comme un ensemble de composante représentationnelles (contenus de conscience en mémoire de travail ou en mémoire profonde), opératoires (compétences, capacités, habiletés, savoirs et maîtrises pratiques, etc.), et affectives (dispositions génératrices de pratiques, goûts, envies, intérêts, etc.) produits par une histoire particulière et dont un agent est le support et le détenteur à un moment donné de cette histoire.⁵

5.3. La culture

La culture est l'ensemble des hypothèses fondamentales qu'un groupe donné à invite, découvert ou constitué en apprenant à résoudre ses problèmes d'adaptation à son environnement et d'intégration interne. La culture désigne l'accès à l'éducation et est associé à l'idée de progrès universel. Ainsi la culture est une programmation mentale qui

¹ Dubar (C), la socialisation, 3^{ème} édition revue, Armand Colin, Paris, 2002, p 8.

² IBID. p 10.

³ IBID. p16.

⁴ MEZZADRI (J-M), Identification et crise identitaire. Texte de la conférence publique Les Vendredis du CERAP, 07 novembre 2008, CERAP, Abidjan. Disponible sur le site : <http://africanalyses.cerap.inades.org/africanalyses>,

⁵ BARBIER (J.-M), L'analyse des pratiques : questions conceptuelles. In : Cl. Blanchard-Laville et D. Fablet (Eds), L'analyse des pratiques professionnelles, Le Harmattan, Paris, 1996.

dicte d'une manière consciente ou inconsciente le comportement d'un groupe dans le vécu du quotidien.¹

5.4. L'entreprise :

L'entreprise est une organisation économique et sociale dotée de moyens humains, matériels et financiers qu'elle utilise pour produire et offrir sur le marché des biens et des services.²

L'entreprise est aussi une unité qui de dépenses qui consomme et investit afin de mener à bien le processus de production.³

5.5. La culture de l'entreprise :

La culture d'entreprise a cette étrange qualité d'être la chose la plus partagée et la moins formalisée. Dans le monde de la formalisation, l'informel nous échappe alors qu'il constitue la vraie différenciation avec les concurrents ; et une des raisons de l'adhésion ou de la non-adhésion du marché. Ensemble des façons de penser et d'agir, ensemble de règles explicites ou implicites, système de cohésion et de cohérence, la culture est le capital immatériel de l'entreprise.

Au-delà de la valorisation des actifs et des technologies, c'est elle qui constitue la valeur active réelle de l'entreprise.⁴

La culture de l'entreprise est l'ensemble des éléments particuliers qui expliquent les bases du fonctionnement d'une entité spécifique. Elle se compose d'un ensemble de valeurs, de mythes, de rites, de tabous et de signes partagés par les membres de l'entreprise. Toute entreprise a une culture spécifique, élaborée au long de son histoire. Celle-ci peut être mise en avant, développée, explicitée ou au contraire rester implicite.

¹SOUTENAIN (J-F), Organisation est gestion de l'entreprise, Collection Expertise Comptable Foucher, copyright Berti édition Alger, 2007, p425.

² FURCOTTE (R). guide de gestion des ressources humaines, édition, techno compétence, Québec, 2003, p58.

³ GILLES (F), dictionnaire de sociologie, 3eme édition Armand colin, Paris, 2004.

⁴ DEVILLARD (O), Piloter la stratégie par la culture d'entreprise, Les Echos 2007, disponible sur le site : <http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Culture%27entreprise&oldid=72253259> le 18 novembre 2012 à

11:13.

C'est une variable essentielle pour expliquer aussi bien le comportement quotidien que les grandes orientations.¹

5.6. Socialisation professionnelle :

Elle est conçue à la fois comme une initiation, au sens ethnologique à la culture professionnelle, et comme une conversation, au sens religieux, de l'individu à une nouvelle conception de soi et du monde, bref à une nouvelle identité.²

5.7. Identité professionnelle :

Les identités professionnelles sont générées par des pratiques et des rapports sociaux entre les différents acteurs. Selon lui, les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues pour les individus de s'identifier les uns et les autres dans le champ du travail et de l'emploi.³ L'identité professionnelle serait donnée par les groupes professionnels qui sont chargés d'initier les membres aux règles, aux « idées, sentiments et intérêts » de leur communauté de travail.⁴

A cet effet, L'identité professionnelle, c'est ce qui permet aux membres d'une même profession de se reconnaître eux-mêmes comme tels et de faire reconnaître leur spécificité à l'extérieur.⁵

5.8. L'intégration :

L'intégration est la phase d'appropriation des nouvelles fonctions par l'employé en cours de cette phase le salarié acquiert les connaissances, les habitudes, les aptitudes et les valeurs requises pour s'adapter à son nouveau milieu.⁶

¹ SOUTENAIN (J-F), op, cit, p 425.

² DUBAR (C), Op, cit, p139.

³ DUBAR (C)., la crise des identités. L'interprétation d'une mutation, 2^{ème} édition, PUF, Paris, 2001, p. 95.

⁴ DURKHEIM (E). De la division sociale du travail, étude sur l'organisation des sociétés supérieures, F. Alcan, Paris, 1893, p 34.

⁵ ION (J), Le travail social à l'épreuve du territoire, Dunod, Paris, 1996, p. 91.

⁶ DOLAN (S), et autres, psychologie de travail et le comportement organisationnel. 2eme édition, Gaétan Morin éditeur, Canada, 2002.

6. Méthodes et technique de recherche utilisées

Les chercheurs doivent mener à bien leurs recherches pour cela ils disposent d'un ensemble de méthodes et de techniques, c'est l'étape la plus importante pour eux dans le but est d'atteindre les objectifs souhaités.

La validité de la recherche scientifique dépend du choix de la méthode utilisée, pour cela le chercheur doit choisir celle qui sera appropriée à l'objectif visé.

6.1. La méthode :

Toutes les recherches scientifiques se caractérisent d'une méthode qui « *est un ensemble organisé d'opération en vue d'atteindre un objectif* »¹ autrement dit cette dernière permet de guider les chercheurs vers la réalisation des objectifs fixés. Le travail de recherche sur le terrain vise à concrétiser nos hypothèses émises et répondre aux interrogations de départ.

La nature de notre recherche nous exige une étude qualitative qui est « *Une stratégie de recherche utilisant divers technique de recueil d'analyses dans le but d'explicitier en compréhension un phénomène* »².

Notre étude tend à comprendre l'attitude et les attentes des cadre face a la culture et à l'identité dans l'entreprise.

6.2. La technique :

Afin d'arriver à recueillir des données sociologique concernant notre thème de recherche, nous avons appliqué l'entretien qui est une technique principale de notre recherche qui permet de clarifier nos hypothèses sur le terrain.

A ce propos, on a choisi la technique de l'entretien semi directif vu le petit nombre restreint de la population cadres universitaires qui constitue le cadre démographique de notre recherche, ce qui justifie notre choix de la technique d'investigation qui est en

¹ ANGERS (M), Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Casbah, Alger, 1997, p.58.

²Muchielli (A), dictionnaires des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales. édition, Armand Colin paris, 2002, p 129.

adéquation avec notre thème de recherche dont on touchera l'ensemble des cadres d'EURL EL DJEMAA BAT qui sont au nombre de (12) personnes.

A cet effet, on trouve Maurice ANGERS qui définit l'entretien comme «une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certain cas, auprès de groupe, qui permet de les interroger de façon semi directive et faire un prélèvement qualitatif en vue de mieux connaître en profondeur les informations »¹.

Et pour GORDON et PERTY l'entretien est « *Un moyen par lequel le chercheur tente d'obtenir les informations, qui ne se trouve ailleurs auprès de personne ayant été le plus souvent témoins ou acteurs d'événement sur lesquels porte la recherche* »².

Donc l'entretien nous aide et nous oriente vers des indices inattendues, par l'acquisition des informations dans le but de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses.

Pour les besoin pratiques, on a devisé notre guide d'entretien en deux parties qui sont comme suite :

- La première partie concerne les données personnelles telles que l'âge, sexe et niveau d'instruction etc.
- Dans la deuxième partie concerne les données sur les hypothèses dont le premier axe évoque la manière dont la culture influe sur l'identité professionnelle des salariés au sein d'EURL EL DJEMAA BAT, et dont le deuxième axe qui vise à définir comment la culture d'entreprise permet une bonne intégration du personnel.

7. Les difficultés de la recherche

Dans toute étude de terrain, le chercheur confronte de sa recherche, et durant notre recherche en rencontrer les problèmes suivants :

- La difficulté de trouver un terrain de recherche.
- Le manque d'expérience sur le terrain.

¹ ANGERS (M), op, cit, p 140.

² GORDON (M) et PERTY (F), Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales, (Méthodes en sciences humaines), DEBOECK université, 3eme édition, Québec, 2000,p 391.

- Notre période de stage coïncide à celle des examens de 1^{er} EMD ce qui a entrainer une lenteur dans le recueil des informations.
- La délimitation du période de stage 47 jours.
- La non disponibilité des cadres.
- Le temps limité qui ne permet pas de faire un travail de grande envergure.
- Manque de moyens financiers.

L'identité au travail relève du constat que l'individu ou ceux qui l'entourent peuvent établir quand à son appartenance professionnelle. C'est l'identité au travail que nous allons évoquée ici à l'aide de deux approches: *l'approche culturelle* de SAINSAULIEU Renaud et *l'approche interactionniste* de DUBAR Claude.

1. Le développement de l'identité au travail

1.1. L'identité collective

L'identité collective se compose de plusieurs identités qui sont comme suit : L'identité religieuse, l'identité culturelle, l'identité nationale et professionnelle.

L'identité religieuse qui implique l'assimilation, par le membre du groupe d'un certain nombre de savoir faire et de valeurs, comporte une dimension communautaire et émotionnelle qu'assure la célébration de la foi et de la prière. Les individus participent à une même identité religieuse, appartiennent et se sentent appartenir à un groupe qui se distingue des autres par des références communes et un dispositif de repérage social.

Alors que *l'identité culturelle* ou la culture du groupe est propre à lui seul, qu'elle est fixée et qu'elle a ses sources essentielles.

De même *l'identité nationale*, tout en reconnaissant la particularité identitaire du groupe, reconnaît les multiples éléments extérieurs que l'identité nationale a emprunté et reconnaît les contingences qui l'ont composées.

Enfin, *l'identité professionnelle*, qui fait partie des identités collectives est le souci majeur de notre recherche. Elle a été partagée par Renaud SAINSAULIEU¹ par ces termes : on entend généralement toutes normes, valeurs , règles et appartenances multiples qui constituent les références de base auxquelles s'identifient les membres du groupe professionnel. Il définit comment un acteur individuel ou collectif conçoit son travail, son rôle et quelle image renvoie ses partenaires de travail.

¹ SAINSAULIEU (R). L'identité au travail. : Presse de la fondation nationale des sciences politique, Paris, 1988. p.15.

1.2. Le développement de l'identité

1.2.1. Le rapport a l'autre

Les théories de l'identité soulignent l'importance d'autrui au développement de l'identité, que ce soit pour se différencier ou pour se conformer, pour se présenter aux autres reconnus ou pour s'en protéger.

Claude DUBAR considère que « *le cœur du processus relationnel, est bien d'abord l'intériorisation active à l'autre en soi, en même temps que la reconnaissance de soi-même comme un autre, au centre du processus biographique intime médiateur du « il ou elle » entre le soi même réflexif et le soi narratif dans un projet de vie partagée* »¹.

1.2.2. La construction du soi

L'identification est un mécanisme qui nous explique comment un Individu peut intégrer une société et y acquière un statut correspondant à son sexe, âge, sa classe sociale et son rang, etc.

Cependant être soi-même consiste autant à ressembler à d'autres qu'à se distinguer d'eux ; l'identité représente un double mouvement d'assimilation et de différenciation.

1.2.3. La socialisation

La socialisation selon C.DUBAR est un ensemble de transactions entre l'individu et les efforts sociales qui l'entourent. Cette dernière permet aussi d'avoir un changement social et non seulement la reproduction de l'ordre sociale .Tout dépendra de la relation entre socialisation primaire et secondaire, entre savoirs de bases et savoirs spécifiques. Le risque de confrontation des savoirs existents et la hiérarchisation des savoirs n'est plus garantie par des institutions uniques mais doit coopérer par des appareils de socialisation (*familles / écoles et entreprises / corps de métier*)². Cette socialisation repose sur des éléments en opposition qui créent plusieurs dynamiques.

- L'identité est une définition sociale d'une réalité individuelle, personnelle pour ce qui est des acteurs singuliers et impersonnelle, dans le cas d'identités collectives.

¹DUBAR (C). La socialisation et la construction de l'identité sociale et professionnelle. Armand Colin,. Paris, 2000, p. 213.

² DUBAR.(C),op, cit, p. 237.

L'individu n'est jamais sûr que son identité pour soi corresponde avec son identité pour autrui. L'identité n'est jamais construite mais est toujours à construire.

- La construction biographique d'une identité professionnelle implique que l'individu entre dans des relations de travail, participe à des actions collectives dans des organisations et intervient dans des jeux d'acteurs. SAINSAULIEU a choisi de traiter de l'identité sous l'angle de la relation de travail. Il interprète les identités professionnelles comme des effets culturels de l'organisation et fait des relations de travail le lieu où s'expérimente « *l'affrontement des désirs de reconnaissance dans un contexte d'accès inégal au pouvoir* »¹.

2. Les identités au travail en sociologie de l'entreprise

Nous rappelons successivement les travaux de SAINSAULIEU et de DUBAR pour faire ressortir leurs apports à la pensée sur les identités au travail.

2.1. L'approche culturelle de SAINSAULIEU

SAINSAULIEU (1987), l'accès à l'identité professionnelle est empreint d'une dimension culturelle. L'entreprise ne se réduit pas à un espace où s'agrègent des facteurs d'où s'agrègent les facteurs de production. C'est, aussi, un lieu de constitution et d'évolution des identités individuelles et sociales par l'opposition aux valeurs et aux normes qui la fondent. Il a identifié quatre modèles déterminant :

2.1.1. L'identité fusionnelle

L'individu disparaît presque totalement. Le groupe repose sur des liens entre pairs. C'est un groupe qui possède un métier, des techniques, d'où un fort investissement et engagement identitaire. Ce groupe présente des relations douteuses avec la hiérarchie car possède ses propres normes et valeurs. C'est par le double moyen de la solidarité conservateur à l'égard de ses collègues de travail et l'allégeance à l'autorité hiérarchique directe que l'individu brise son isolement et tente de construire une identité collective qui lui redonne une certaine marge de manœuvre dans le jeu social.

¹ SAINSAULIEU (R), op, cit, p11.

2.1.3. L'identité de négociation

Ce sont des groupes ponctuels ayant un rapport assez fort à un métier. Propriétaires de compétences, ils peuvent les mettre en jeu pour obtenir ce qu'ils veulent. L'individualité y est forte : les groupes se forment dans un but précis et se décomposent des bénéfices de cause, sorte d'opportunisme collectif.

2.1.3. L'identité affinitaire

C'est un groupe faible avec peu de motivations. Les relations avec collègues et hiérarchies y sont privilégiées. L'implication dans le métier est forte, les individus jouent la carte de l'uniformité, de l'adhésion à la culture interne pour adopter des stratégies individuelles.¹

2.1.4. L'identité de retrait :

C'est un groupe passif, sans mobilisation où l'identité ne se crée pas dans le travail, mais à l'extérieur puisque les principaux investissements sont ailleurs. Ce groupe n'a pas de rapport avec un métier.²

2.2. L'approche interactionniste de DUBAR

Pour DUBAR, les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi.

Le sentiment d'identité professionnelle résulte des interactions développées par l'emploi. Selon lui, la construction de l'identité se fonde sur l'articulation entre deux formes de transaction : une *transaction objective* (avec les autres, l'identité attribuée) et une *transaction subjective* (avec soi-même, l'identité professionnelle pour soi).

- Dans la transaction objective (ou externe), l'individu tente d'assimiler les attentes de rôles (identité pour autrui) au soi idéal (identité pour soi) ; cette transaction peut se traduire par une reconnaissance ou une non reconnaissance.
- La transaction subjective (ou interne) peut avoir deux issues : une continuité ou une rupture entre identité héritée et identité visée, un décalage entre la définition de

¹ SAINSAULIEU (R), op, cit, p206.

² IBID. p.206.

soi issue de la trajectoire antérieure et la projection de soi dans l'avenir. C'est un processus d'accommodation dans lequel l'individu tente de faire valoir l'identité pour soi auprès d'autrui et de rendre garantissable les identités reçues.¹

DUBAR découvre quatre types d'identité qui articulent des processus sociaux liés à la vie du travail en entreprise et aux évolutions professionnelles accessibles à l'extérieur.

2.2.1. Du modèle de retrait au processus d'exclusion

L'identité pour autrui est alors totalement démunie de tout schéma de compétences nécessitées par l'entreprise et les individus sont jugés incapables de les acquérir.

Le contexte de l'entreprise est souvent caractérisé par une activité économique à faible valeur ajoutée. Ces caractéristiques sont l'absence de manifestations de la compétence nouvelle, incapacité à suivre les évolutions et à se former en conséquence. Les salariés, généralement non diplômés, embauchés par l'entreprise pour tenir un poste de travail pour lequel ils avaient été jugés aptes deviennent incompetents dans l'entreprise de demain. L'étiquetage des individus résultant de l'appréciation de leur potentiel ou "non potentiel" devient distinguant à toute évolution professionnelle.

Un signe d'évolution professionnelle serait la volonté manifestée des personnes à suivre des formations, événement qui rarement se produit.

La raison de l'identité pour soi des individus s'est toujours faite à partir de la formation sur le tas, à partir des pratiques collectives de travail qui dépersonnalisent totalement le travail et donc rendent inexistant tout souhait individuel d'évolution professionnelle. Les salariés ne s'imaginent pas se distinguer de quelque manière de ce soit de leurs pairs. La formation n'est systématiquement interne et collective, jamais externe, personnelle et innovante.²

Les perspectives d'évolutions sont nulles, jamais encouragées par la ligne hiérarchique. Les salariés veulent être reconnus dans leur poste de travail ; supprimer ce dernier serait les détruire, les désavouer dans leur travail.

¹ DUBAR (C), op, cit, p .95.

² DUBAR (C), op, cit, ppl87-196

Le changement et les évolutions deviennent donc des zones de risques, voire une sanction par laquelle on détruit leurs savoirs faire pratiques. Les salariés se représentent au sein de la situation concrète de travail, jamais au travers de l'entreprise considérée comme entité abstraite, génératrice d'inquiétudes et de méfiances.¹

2.2.2. De l'ouvrier de métier au nouveau professionnel

C'est le passage de l'ouvrier exécutant à l'opérateur polyvalent et gestionnaire. Les caractéristiques du modèle de compétence sont les suivantes :

- Le cadre de structuration de la compétence n'est plus le métier mais l'entreprise ;
- L'objectif de la compétence est la maîtrise du poste impliquant polyvalence ;
- Il ne s'agit plus seulement de suivre les processus mais de les comprendre pour les améliorer.

La majorité de ces salariés concernés sont des diplômés de l'enseignement technique. Une formation initiale a défini le cadre de leur métier, d'où une situation de souffrance pour tous ceux dont l'emploi actuel ne correspond pas à la spécialité apprise en formation initiale.²

Le rapport à la formation est essentiel, mais c'est aussi la formation qui peut être à l'origine de situation de blocage venant soit de l'inadéquation entre emploi et formation, soit de l'absence de reconnaissance ou promotion du fait de leur formation. D'où une opposition vis à vis de tout engagement formatif supplémentaire, un scepticisme vis à vis des formations innovantes et une rupture entre leur identité pour autrui et leur identité pour soi issue de leur formation de base.

Ne se sentant pas ou plus reconnues, les relations avec la hiérarchie sont difficiles. Ils ne se reconnaissent pas au travers des nouvelles politiques de gestion prônant l'auto-contrôle, la qualité, la chose étant pour eux une évidence même. C'est selon eux, sous-entendre qu'ils ne sont pas des "*spécialistes*" mais membres d'une équipe, sans compétence particulière.

Pour qu'existe une nouvelle identité de métier, orientée sur la maîtrise et la compréhension des processus, encore faut-il "*un espace social de la reconnaissance*". Le

¹ IBID, pp. 187-196.

² DUBAR (C), op, cit, pp.199-208.

syndicalisme l'a longtemps comblé, mais généralement au sein de l'entreprise; alors que pour être productrice d'identités, cette reconnaissance des pouvoirs professionnels doit se faire vis à vis de l'État également.¹

2.2.3. Du modèle "carriériste" au processus de mobilisation

Encourager les individus à condition qu'ils aient une vision plus responsable de leur poste et envie de se former, tel serait le modèle d'évolution par et dans l'entreprise fondatrice de l'identité pour autrui. Le profil de salarié y est différent, empreint d'évolution dans un espace de déploiement qui n'est pas le métier mais l'entreprise. L'engagement personnel du salarié lui assure la sécurité de l'emploi et la progression de carrière.

Le salarié peut être un généraliste, sa progression sera permise grâce à la formation. La progression n'est plus la récompense de quelques-uns, mais est une opportunité offerte à ceux qui acceptent de saisir l'outil de la formation.

Les salariés concernés sont souvent diplômés, avec un parcours interne riche au sein de l'entreprise. La formation offerte contribue à structurer une identité professionnelle d'entreprise, renforçant le sentiment d'appartenance à une collectivité structurée ayant un sens connu, un langage partagée. Ces salariés sont plus enclins à comprendre et à accepter les changements et en saisir les opportunités.

Cette identité semble faire correspondre identité pour soi et identité pour autrui. Reste cependant qu'on a précédemment pu voir que l'identité pour autrui se structure à partir des diplômes. Et c'est là que la faille entre identité centrée sur l'entreprise et identité centré sur le diplôme apparaît. Non seulement la reconnaissance identitaire hors de l'entreprise sera problématique, mais la reconnaissance dans l'entreprise par les jeunes entrants plus diplômés sera conflictuelle.²

2.2.4. Du modèle "affinitaire" au processus de conversion

On trouve là des salariés "qui posent problème" du fait de l'échec relatif des politiques de recrutement des jeunes "*universitaires*" surdiplômés par rapport aux emplois pour lesquels ils sont recrutés. Les problèmes soulevés :

¹ DUBAR (C), op, cit, pp199-208.

² DUBAR (C), op, cit, pp211-219.

- aucune filière ne semble leur être adaptée ;
- ils ne partagent pas les attitudes de travail de leurs collègues encouragés suite à une promotion interne.¹

L'entreprise n'est pour eux qu'un lieu de passage, ils ont l'impression de valoir plus que l'emploi qui les occupent ; d'où aussi des inquiétudes de la part de l'entreprise qui ne sait comment garder en son sein, ces compétences dont elle a besoin.

Pour ce qui est de l'identité pour soi, elle est en construction permanente par la formation. Les formations suivies sont structurantes de l'identité pour soi, à ce point que ces salariés se définissent davantage par leur diplôme que pas leur travail.

Leur identité est ainsi dédoublée : la fausse identité, l'identité officielle, est celle que les autres associent à leur situation actuelle de travail. Leur véritable identité pour soi est celle qu'ils poursuivent à travers leur formation, besoin à satisfaire et qui trouve ses origines dans leur origine sociale, ou l'environnement familial. Leur groupe de référence est souvent leur groupe d'origine, identité d'origine qu'ils annoncent pour mieux se différencier des identités officielles résultant de leur situation professionnelle.

3. Étude comparative des typologies

Les classifications de l'identité que nous avons étudiées sont celles de SAINSAULIEU et de DUBAR, l'analyse des identités au sein des organisations peut donner les variables suivantes :

- L'attachement à l'organisation d'appartenance.
- La valorisation accordée à la compétence professionnelle.
- Le groupe d'appartenance de choix.

¹ IBID, pp.221-231.

Tableau N°1 : Comparaison des variables retenues par SAINSAULIEU et DUBAR

R. SAINSAULIEU	C. DUBAR
<ul style="list-style-type: none"> - D'intégrations collectives. -Rapport du travail : image du métier et valorisation du statut, degré d'implication. -Rapport aux valeurs : engagement, dépassement. -Rapport hiérarchique. -Degré de sociabilité. -Rapport au collègue. -Rapport à la vie de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> -Le monde vécu au travail. -La trajectoire socioprofessionnelle. -Le rapport au métier.

Source : EL HOYEK (S). *Représentations identitaires et rapport à la formation continue*. Thèse de doctorat science de l'éducation Université Charles De Gaule 2004.¹

4. La socialisation

La socialisation est comme un processus par lequel les individus apprennent et intériorisent des valeurs, des croyances, des connaissances, des normes sociales de leur société. Aussi, l'idée que l'insertion professionnelle contribue Le développement identitaire. Dans la socialisation professionnelle il y a presque le même phénomène qu'on rencontre dans la socialisation en général. Quand une personne entre dans un contexte professionnel, elle apprend tant la pratique d'un certain travail que la *théorie*, cela veut dire, les règles qui conduisent une ambiance de travail déterminé. Ce sont des règles fonctionnelles au travail, mais aussi à la société dans laquelle il a lieu. On peut dire qu'avec ces règles il y a aussi des principes, des valeurs qui sont valides et utiles pour la société où les travailleurs développent leur activité.

¹ EL HOYEK S. *Représentations identitaires et rapport à la formation continue*. Thèse de doctorat en science de l'éducation. U.F.R. Université Charles De Gaule, Lille 3, Septembre 2004. p107.

La socialisation a la tâche d'assigner des fonctions. Mais donner des fonctions c'est aussi donner des rôles. Quand on apprend un travail, on apprend des règles déterminées et on acquière une identité professionnelle, celle-ci devient une partie de notre identité sociale. Apprendre des rôles, chaque rôle se place sur le même niveau de certains et sur un niveau divers respect à des autres. Il y a une suite hiérarchique ; plus on remonte l'échelle, moins sont les rôles sur le même niveau et qu'on peut considérer similaires pour la position sociale.

La socialisation est enfin, un processus d'identification, de construction d'identité, cela veut dire, d'appartenance et de relation. Se socialiser c'est assumer son appartenance à des groupes (*d'appartenance ou de référence*) cela veut dire prendre personnellement en charge ses attitudes au point qu'elles guideront largement sa conduite sans même qu'on se rende compte.¹

5. Le travail comme espace de socialisation

La vie au travail a domicile est un lieu essentiel de socialisation des citoyens, mais à condition d'y observer plusieurs transformations liées aux conditions de la vie et d'emploi. La pratique du travail se réalise une expérience décisive de socialisation secondaire pour les individus, acteurs pratique de la production.²

¹ DUBAR (C), op, cit, p32.

² IBID, p232.

Cette partie aura pour objectif de comprendre qu'est-ce-que la culture d'entreprise. Essayons d'étudier l'environnement dans lequel se construisent les sources de son élaboration, son évolution et son rôle.

1. De l'entreprise à l'organisation

L'entreprise est une organisation créée par un ou des individus pour obtenir un résultat qu'il ne pourrait obtenir seul. Le but de cette organisation est de fabriquer des produits ou fournir un service à destination de clients ou d'utilisateurs en échange de ressources, le plus souvent financières. Pour ce faire, elle attend des individus qui la composent une contribution (*pour la fabrication ou la réalisation du service*) en échange, elle les rétribue à partir de ressources issues de la vente des produits ou des services. Ainsi, L'organisation doit résoudre deux problèmes pour assurer sa survie et favoriser son développement: s'adapter à un environnement et intégrer des individus en son sein.¹

1.1. La culture comme sous-système de l'organisation :

Pour résoudre les questions de l'adaptation à son environnement et l'intégration des individus, les dirigeants des organisations déterminent :

- **Des objectifs** : chiffres d'affaire, productivité...
- **La dotent de structures** : organigramme, hiérarchie Mettent en place des techniques de production et de gestion.

Et génèrent une culture après que l'organisation ce soit constituée un répertoire de solutions qui ont fait leurs preuves et progressivement partagées par ses membres.

Ces différents éléments appelés sous-systèmes, sont sans cesse en interactions les uns avec les autres et forment un système. Ainsi nous pouvons donner une autre représentation

-De l'organisation : l'organisation comme un système social.

Le système social est un ensemble de relations concrètes entre des individus interdépendants. Ainsi chacun des composants du système (*objectifs, structures, techniques*

¹ MORIN P. et DELAVALLÉE (E). Le manager à l'écoute du sociologue : Éd. d'Organisation, Paris, 2001. p21.

et culture) structurent le comportement des individus qui composent l'organisation et constituent un cadre dans lequel s'attachent des relations.

Dans le cadre de notre sujet, nous allons nous concentrer sur un des sous-systèmes qui est celui de la culture et de la culture d'entreprise plus exactement.

Il existe de nombreuses définitions de la culture et de la culture d'entreprise, KROEBER et KLUCKHOLM (1952) ¹ont dénombré 164 définitions différentes du concept de culture dans la littérature ethnologique et anthropologique. Ce foisonnement est un signe de la puissance du concept.

Nous essayerons de trouver les éléments de définitions communs de la culture d'entreprise. Définissons dans un premier temps la notion de culture.

1.2. La culture :

La notion de culture est issue de l'anthropologie et de l'ethnologie. Définissons tout d'abord l'anthropologie culturelle et l'ethnologie.

Pour définir de l'anthropologie culturelle, on peut dire qu'elle²:

« [...] accorde une importance particulière aux objets et aux phénomènes de transmission de la culture. ». L'ethnologie quand à elle : « C'est l'observation des sociétés de petites tailles. ». « Études scientifiques et systématiques des sociétés dans l'ensemble de leurs manifestations linguistiques, coutumières, politiques, religieuses et économiques comme dans leur histoire particulière ».

La culture d'après l'anthropologie et ethnologie, est l'ensemble des expressions, des produits matériels et immatériels, institutionnels et symboliques d'un groupe donné lié à un système de normes et de valeurs. Elle influence sa manière de penser, d'agir, d'être, cela veut dire, la conduite des membres du groupe. Cette notion s'oppose à celle de nature, et toutes les deux sont prédisposés de débats sur les parts propres du naturel ou du culturel présent dans une société ou à l'origine du comportement.

¹ KROEBER A.C. et KLUCKHOLM. *Culture: a critical review of concepts and definitions*. Peabody Museum of Archeology and Ethnology Paper. Harvard University. N°47. 1952, disponible sur le site : www.futura-sciences.com/comprendre/d7dossier227-4.php, consulté le : le 10/10/2011.

² BOTIJO J. « La culture d'entreprise : sa perception et ses techniques de transmission ». Université de Toulouse II-Le Mirail, Avril 2006.p.13.

En vue du nombre impressionnant de définitions de la culture, il nous paraît difficile d'en faire une synthèse. Cependant, on peut mettre en avant les différents points sur lesquels insistent la majorité des définitions :

- Une culture apporte des modèles, des normes de conduite, des styles de vie et des solutions à des problèmes.
- Une culture est plus souvent implicite.
- Une culture est partagée par tout ou partie d'un groupe.
- Une culture résulte d'une histoire et se transmet dans le temps à une culture correspond des manifestations symboliques (rites, mythes, tabous...).

Depuis quelque temps, on commence à parler également d'anthropologie ou d'ethnologie des organisations et des entreprises.

1.3. Les entreprises génèrent aussi leur propre culture :

En effet, l'anthropologie des organisations considère l'entreprise comme un champ socioculturel possédant une cohérence interne. Quand à l'investissement d'ethnologie, elle cherche à mettre à nu la logique qui construit cette cohérence. Ainsi pour un ethno-anthropologue, s'intéresser à la culture d'entreprise c'est mettre en avant ce qui est vécu collectivement au sein de l'entreprise, ou bien encore sur ce qui constitue l'identité de l'entreprise en se référant à l'ensemble de pratique, de discours et de comportement.

Au même titre que les microsociétés étudiées par les ethnologues, les entreprises, du fait de leur dimension humaine, sociale et historique, génèrent leur propre culture.

La culture d'une entreprise s'exprime par une multitude de détails et de signes. Elle finit par s'intérioriser qu'on s'y exige, l'utilise ou qu'on en joue sans même s'en rendre compte.¹

2. Qu'est ce que la culture d'entreprise

Nous avons choisi de sélectionner différentes sources, afin de définir la culture d'entreprise pour ce la, on peut dire tout d'abord que la culture est :

¹ BOTIJO (J), op, cit.p14.

Comme un ensemble des éléments particuliers qui expliquent les bases du fonctionnement d'un concept spécifique. Elle se compose d'un ensemble de valeur, de mythes, de rites, de tabous et de signes partagés par les membres de l'entreprise.

Donc, « toute entreprise a une culture spécifique, élaborée au long de son histoire. Celle-ci peut être mise en avant, développée, explicitée ou au contraire rester implicite. C'est une variable essentielle pour expliquer aussi bien le comportement quotidien que les grandes orientations. »¹.

De même, elle peut se définir comme « *un système de représentation et de valeurs partagées par tous les membres de l'entreprise* » cela veut dire, les valeurs partagées par les salariés des deux entreprises sont les mêmes que celles mises en évidence dans la première partie de ce travail.

Elles s'articulent autour des notions de fidélité à la famille et à la communauté, de loyauté, de fierté, de solidarité, de respect et de considération de l'individu.²

La notion de culture d'entreprise selon Jean pierre JARDEL et Christian LORIDON³, vient s'ajouter ou se substituer aux termes « *d'identité de l'entreprise* » ou bien encore « *l'âme de l'entreprise* » pour mettre en exergue ce qui rassemble et donne une cohérence à l'organisation.

Omar AKTOUF⁴ pense qu'il est préférable de parler de « *vision* » ou de « *Représentation* » plutôt que de culture lorsqu'on traite des systèmes de vécus, d'habitudes, de langages qui ont cours au sein des organisations.

Culture maison, esprit maison, style maison, légitimité collective...Tant de termes sont utilisés pour faire référence à la culture d'entreprise. La culture d'une entreprise est essentiellement sa manière de fonctionner au quotidien. Elle est en général transmise individuellement par votre supérieur direct ou vos collègues. C'est un processus tant conscient qu'inconscient.

¹ SOUTENAIN J.F. Organisation et Gestion de l'Entreprise. Berti Édition, Alger, 2007, p.426.

² DUPRIEZ (P). Entreprises Roumaines en Transition. Études de Cultures Organisationnelles. : L'Harmattan, Paris, 2005. p36.

³ JARDEL J.-P. et LORIDON Ch. Les rites dans les entreprises : Une nouvelle approche du temps. : les Échos Éditions, Paris ,2000. p274.

⁴ AKTOUF (O). Le symbolisme et la « culture d'entreprise : Des abus conceptuels aux leçons de terrains. Édition Eska, Ottawa, 1990. p553.

De façon générale la culture d'entreprise peut se caractériser de la façon suivante :

- La culture d'une entreprise se développe au cours de la vie de l'entreprise.
- Elle est en relation avec certaines valeurs, des normes, des symboles et des rituels.
- Elle est créée et entretenue par les personnes de l'entreprise.
- Elle est en évolution constante.
- Elle est difficile à modifier.¹

C'est la culture d'une entreprise qui vous fait apprécier ou détester d'aller au travail.

3. Le rôle externe et interne de la culture de l'entreprise

La culture de l'entreprise est divisée en deux parties : La première concerne l'adaptation à son environnement qui nous a poussés à la survie de l'organisation. Le deuxième est d'ordre interne. Elle sert à instaurer et à maintenir les relations efficaces entre les membres de l'entreprise.

Donc, la culture de l'entreprise fait face à l'incertitude et à la complexité de l'environnement. Elle tente aussi de répondre à l'intégration des salariés.

3.1. Les rôles externes de la culture de l'entreprise :

- Délimiter les frontières d'une organisation.
- Elle crée la spécificité d'une organisation de lui donné une identité propre éminente des autres firmes de l'environnement.
- Un facteur d'identification et de différenciation par apport à l'environnement.
- Établir un certain nombre des principes, des réglés, des références qui permet de s'identifier et de se démarquer collectivement particulier.
- Identifier ceux qui les unissent et distinguent des autres acteurs de l'environnement.

¹ MEIER O. Management Interculturel. 2^e Éd. : DUNOD, Paris, 2006. pp.10-13.

-Converger les individus pour lutter contre l'incertitude et la complexité de l'environnement.

-Crée des socles afin de répondre à la contrainte de l'environnement.

3.2. Les rôles internes de la culture de l'entreprise :

-Elle sert à cohabiter et à coopérer au sein d'une même organisation à l'aide des points de convergence mais elle sert aussi à réduire les points de divergences.

-C'est un facteur interne d'intégration.

-Avoir des mécanismes de contrôle et de coordination afin de créer les conditions d'une coopération à travers des méthodes communes tout à fait acceptées.

-C'est un moyen de fédération en impliquant cognitivement et émotionnellement les acteurs par l'instauration de normes de conduite et des systèmes d'organisation appropriés.¹

-L'amélioration de la qualité du travail des salariés et leur adhésion à l'organisation.

-Faciliter le choix et la mise en œuvre des décisions stratégiques.

-Soulever des difficultés pratiques liées aux phénomènes d'encrage culturel.

-Peut être un obstacle aux changements et à la diversité en rejetant la culture dominante.²

4. Les différentes couches culturelles d'une organisation

C'est le processus de construction et de formation d'une culture identifiable et explicite après avoirs réaliser une discussion avec les acteurs de l'organisation qui reste délicat à explorer et de constituer le véritable cœur de la culture à savoir ces fondements.

4.1. Les règles et procédure :

C'est le premier niveau culturel qui désigne l'ensemble des pratiques et des règles qui organisent les relations professionnelles et sociales au sein de l'entreprise.

¹ MEIER (O), op. cit, pp16-18.

² IBID,pp. 16-18.

4.2. Les croyances, normes et valeurs :

Le niveau culturel intermédiaire correspond aux croyances, normes et valeurs de l'entreprise :

4.2.1. Les croyances :

Ce sont les orientations qui permettent aux responsables de percevoir et de se représenter le monde qui l'entoure. Cela veut dire, c'est la ligne directrice qui conditionne les choix de l'entreprise en termes de vision et de priorités stratégiques.¹

4.2.2. Les valeurs :

Les valeurs sont les préférences collectives qui s'imposent au groupe. Plus concrètement, les valeurs forment la philosophie de l'entreprise. Elles déterminent sa charte de conduite exprimée par le règlement intérieur, les descriptifs des postes, ainsi que par le système de récompense et de sanctions adoptés. Les valeurs établissent les interdits, les tabous, les marges de liberté qui ne doivent pas être violées. Autrement dit, les valeurs sont des idées, des croyances partagées qu'elles soient déclarées ou non dites.

4.2.3. Les normes :

Ce sont des règles de comportement propres à l'entreprise dans le cadre du développement et de la gestion des activités. Ainsi, elles définissent les façons d'agir et de penser.

4.3. Les postulats implicites :

Ces postulats touchent à l'existence et à la justification de l'entreprise en termes de rôle et légitimité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Donc, on déduit de ces composantes une caractéristique commune de la culture elles sont évidentes. Ces évidences constituent les traits culturels d'une entreprise et

¹ DELAVALLEE (E). La culture d'entreprise pour manager autrement. Éd. D'Organisation. Paris, 2002. pp32-36.

forment un paradigme ou une vision du monde qui regroupent les évidences liées les unes aux autres par une même logique.¹

5. Les origines de la culture de l'entreprise

Toute entreprise, quelque soit sa taille, forme un sous groupe social composé d'individus appartenant à une ou plusieurs cultures. Ces dernières sont en termes de trois :

5.1. La culture nationale :

C'est un constituant essentiel de la culture d'entreprise. Elle peut être définie comme l'ensemble d'éléments propres à un groupe humain spécifique, qui sont explicatifs des façons de penser et d'agir des membres de ce groupe.

HOFSTEDE (1980) différencie les valeurs de la société représentant la culture nationale de ses conséquences (*différenciation des rôles dans la société, stratification sociale, comportements, religions, ...*). Il note, cependant, que ces dernières jouent un rôle dynamique dans la stabilisation de la culture ; les conséquences renforcent à la fois les origines et les valeurs. Son modèle dynamique implique que la culture nationale soit durable ; elle ne peut être modifiée que par des forces extérieures intenses.²

5.2. La culture régionale :

Elle indique la diversité des cultures à l'intérieur d'un même pays et les points de ressemblances qui peuvent exister entre des zones géographiques appartenant juridiquement à plusieurs pays.

5.3. La culture professionnelle :

Certains travaux prouvent que, dans une même entreprise, il y a des profils culturels différents. La culture professionnelle étant la culture au travail acquise dans une autre entreprise.³

¹ IBID, pp.32-36.

² TOUNÉS (A). Et ASSALA (K). Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens. 5 congrès de l'Académie de l'Entreprenariat., Sherbrooke, Canada, Octobre 2007.

³ MEIER (O), op. cit. pp22-28.

6. Le socle des relations sociales de travail : S. I. C.

Pour apprécier les relations à l'intérieur de l'entreprise, il faut former trois sommets d'un triangle qui sont : les structures instituées par les responsables, les interactions développées entre les acteurs et enfin les cultures développées au sein de l'organisation.

Chacun de ces éléments cités se relie à l'autre dans son analyse :

-La première liaison est concrète entre les structures et les interactions. Elle donne une idée de l'ensemble des relations qui existent dans l'organisation.

-La deuxième concerne les cultures et les interactions qui développent et renforcent les aspects communautaires et qui s'appuient sur les éléments identitaires et différenciateurs.

-Enfin la liaison entre les structures et les cultures qui renseigne sur les légitimations dans l'entreprise.

6.1. Le développement social et culturel de l'entreprise :

Le socle des relations de travail incite des réactions en chaîne à partir de processus de transformation. Car, toute intervention sur le milieu du travail crée des réactions collectives et individuelles qui modifient les équilibres culturels et institutionnels de l'entreprise.

6.2. Le processus de réforme :

Il est engendré par l'intervention des structures matérielles, techniques ou organisationnelles. Il s'agit d'explicitier les dynamiques sociales pour changer les structures par des programmes de réorganisation et d'aménagement des services. *Le chemin suivi est alors celui du : S-I-C.*¹

Donc, ces réformes servent à présenter des objets et les individus sont souhaités d'adhérer au projet issu de ce changement. *Donc, on peut dire que le chemin de changement sera le suivant : S-C-I.*

¹ BONARDI (C.) et Autres. Psychologie Sociale Appliquée. Éd. In Press. Paris, 2004. pp281-283.

6.3. Processus expérimentaux :

C'est l'action du changement qui vise les interactions et les rapports entre acteurs. Celle-ci influence les cultures qui ont pu mettre une nouvelle ambiance et instaurer un nouveau climat en modifiant les structures. *Donc, le chemin de changement sera le suivant: I-C-S.*

En outre, les interventions socio- techniques dans les situations de travail modifieront les cultures ainsi les acteurs doivent être mis en situation expérimentale pour tester de nouvelles structures avant de les généraliser. *Celle-ci suivra le chemin suivant : I-S-C.*

6.4. Le processus de transfert :

C'est le changement culturel dont la dynamique sociale s'effectue par le transfert des connaissances, des normes, des valeurs et des représentations du monde. *Ici, on parle de chemin de C-I-S.*

De même, il existe une autre forme d'intervention culturelle qui est le déplacement des idées d'une structure vers une autre qui sera développée dans d'autres régions ou à l'étranger. *Donc, on parle de C-S-I.¹*

7.Évolution du concept

La culture de l'entreprise est apparue en trois périodes principales qui sont :

-La première est définie par le tout culturel et toutes les explications aux problèmes posés sont envisagées en fonction de leurs aspects culturels qui se font d'une manière globale.

-La deuxième est basée sur des critiques sévères à l'égard du tout culturel. Donc, on s'intéresse aux processus d'apprentissage, aux données moins globales et surtout cognitives et individuelles.

-La troisième est le retour à la notion de la culture sous les différentes visions tel que le courant de la contingence culturelle et symbolique.

¹ BONARDI(C).op, cit, pp.281-283.

On déduit que l'entreprise est le lieu de rencontre, d'abord ; puis, de transformation de plusieurs courants culturels issus de groupes sociaux différents qui se font à l'intérieur de l'entreprise. Le rapport du travail structure les identités tant individuelles que collectives. Donc, le travail est devenu un lieu d'apprentissage culturel.¹

8. Les limites de la culture de l'entreprise

Il est évident de mentionner les limites de la culture d'entreprise qui concerne le champ de l'organisation couvert par la culture. De ce fait, on distingue trois limites principales qui sont :

8.1. Le nombrilisme :

C'est de regarder sa propre culture avec sa propre vision. Cette dernière a un grand intérêt dans l'entreprise à atteindre. Mais, l'effet de miroir ne suffit pas pour expliquer cet engouement, car elle renvoi à des phénomènes collectifs liés au fonctionnement de l'organisation dans son ensemble. D'autre part, la culture ne joue pas au jeu de culpabilisation et de jugement mais à celui de l'explication du fonctionnement.

Lors de l'intégration d'une réflexion sur la culture dans le changement, on trouve toujours des difficultés à dépasser la séance du miroir pour utiliser ce constat dans l'action qui est toujours possible d'explorer de plus en plus. Ainsi, le risque de nombrilisme peut conduire au narcissisme.

La culture intervient dans des périodes troublées comme une satisfaction face aux menaces extérieures et autres sauts dans l'inconnu.

8.2. Le frein au changement :

Il existait des craintes de mettre en valeur les traits de la culture. On prévient l'organisation de regarder vers l'avenir et de faire les changements nécessaires à son essor. Alors, la culture apparaît comme un patrimoine à conserver se basant sur l'avenir et comme une réalité justifiant le passé.

¹ IBID,p.285.

8.3. L'intuition ou la méthode :

« C'est d'ordre méthodologique de diverses approches. Elle cherche à valider à-propos de ce qu'on croie être la culture d'une organisation et d'être sûr que l'on a affaire à une véritable référence de l'organisation. Donc, ces limites préviennent des risques de l'utilisation de la culture ce la veut dire, son avertissement. »¹ .

Donc, cette recherche montre que des phénomènes de mentalités collectives et d'identités différentes pouvaient être vus dans la vie du travail. Elles confirmaient que la culture dite « *d'entreprise* » pouvait avoir une efficacité motivante pour renforcer la cohésion interne de l'organisation dans des périodes de crise, de difficultés et de menaces extérieures.

D'après notre précédente étude, il est intéressant de voir que la culture d'entreprise est un concept surtout efficace dans des structures de grandes entreprise. Il est certain de dire que la culture d'entreprise est un outil intéressant pour les Directeurs des Ressources Humaines, qui en connaît cependant les limites.

¹ THEVENET (M). La Culture d'Entreprise. 4^e Éd. Presses Universitaires de France Vendôme : Collection « Que sais-je ? », Paris. 2003. pp6-8.

Au cours de notre stage, nous avons effectué notre recherche dans une entreprise privée dénommée EURL DJEMAA BAT, une société qui a un statut d'une EURL, elle portait le nom de E.T.P.H.B-TCE créée en 2006.

Activité : EURL DJEMAA BAT est une entreprise spécialisée dans les travaux publics et hydrauliques + Fabrication de type en béton armé.

L'EURL est une entreprise d'un capital de 25 000.000.000 DA, et un capital humain de 195 salariés répartie sur deux unités de production distincte :

- La nouvelle unité de Chekfa : avec une superficie de 4200 M2, regroupant 100 ouvriers, cette unité est spécialisée dans la fabrication de type en béton armé.
- Unité de Djemaa Beni H'bib : qui occupe une superficie de 500 M2, regroupant 95 ouvriers, et le siège administratif de l'entreprise, cette unité est spécialisée dans les travaux publics et hydrauliques.

Organisation de l'entreprise : L'entreprise EURL est possédée par 2 gérants ainsi qu'un ensemble de services qui sont comme suit :

Service commercial :

- **Le secrétariat** : chargé de liaison entre le gérant et l'ensemble de l'entreprise, chargé de la préparation des dossiers et la réglementation du calendrier du travail du gérant et la rédaction des différents documents administratifs.
- **Caissier** : orchestre les différentes factures de vente et d'achat.
- **Vice finance** : transaction bancaire des salaires, des bénéfices de l'entreprise.

Service gestion personnel :

- **Comptabilité** : Faire des bilans fiscaux, analyse des comptes.
- **Ressources humaines** : établir une politique de gestion du capital humain, spécialisé dans le recrutement et la paie, et ce service reste en contact avec les ouvriers et tout le personnel de l'entreprise.
- **Gestion de stocks** : un service spécialisé dans la gestion des matières premières.

1) PRESENTATION DES STRUCTURES D'EURL EL DJEMAA BAT:

Partant des structures de base, l'organisation de la société EURL EL DJEMAA BAT
» se présente comme suit :

- Direction générale.**
- Secrétaire de Direction.**
- Service administration, finances et comptabilité.**
- Structure gestion et exploitation du matériel.**
- Centres de travaux**

Les structures de l'entreprise sont investies d'un certain nombre de missions qui délimitent leur champ d'activité, et ont des objectifs généraux qui orientent leurs actions : ces deux (02) facteurs déterminent les responsabilités

Et définissent les prérogatives et tâches de chacune des structures.

Suite à la demande de la Direction générale de la société. Les structures devant faire l'objet d'un traitement, sont :

I- Services administration, finances et comptabilité

II-Structure gestion et exploitation du matériel

III- Centres de travaux.

Le service administration, finances et comptabilité est doté :

- D'un chef de service.
- D'un chargé de la gestion du personnel et de la paie.
- D'un trésorier.
- D'un chargé des achats.
- D'un gestionnaire des stocks.

Les liaisons entre le chef de service administration, finances et comptabilité et les autres agents dépendant de ce service sont des liaisons hiérarchiques.

Le service administration, finances et comptabilité à des liaisons fonctionnelles et de coopération avec l'ensemble des structures de l'entreprise.

LE CHEF DE SERVICE ADMINISTRATION, FINANCES ET COMPTABILITE:

Le chef de service administration, finances et comptabilité relève de l'autorité directe du P.D. G.

2) MISSIONS :

- Veille au contrôle et à l'administration des moyens généraux de la société.
- Veille au contrôle et au suivi des états du personnel (congés, arrêts de travail, etc.).
- Veille à une bonne gestion du personnel de la société.
- Informe en permanence le P.D.G sur la situation financière de La société.
- Contrôle et assure les activités relatives aux opérations de trésorerie.
- Collecte du traitement et de la mise en forme de toutes opérations comptables nécessaires au contrôle de la gestion organique de la société.

A ce titre, il est chargé :

- D'informer le P.D.G de la situation comptable de l'entreprise.
- De veiller à la bonne application des procédures et directives en matière de comptabilité.
- De procéder à l'organisation de la comptabilité.
- De veiller à l'établissement des comptes d'exploitation mensuels et annuels et du bilan.
- Suivi des investissements de la société.

- Collabore avec le P.D.G à l'élaboration des plans et programme D'action pour les activités :

- Recrutement.
- Développement du personnel.
- Formation
- Veille à l'application de la réglementation en vigueur.

1.3-LA CELLULE TRESORERIE(CAISSIER)

Les liaisons entre le chef de service administration, finances et comptabilité et le caissier sont des liaisons hiérarchiques.

La cellule trésorerie a des liaisons de coopération avec les autres structures dépendant du service et fonctionnelles avec l'ensemble des structures de l'entreprise.

MISSIONS :

-Le caissier est chargé de gérer les ressources financières de la société et d'en maîtriser les flux et de tenir la gestion de la trésorerie.

-Il est chargé également des opérations de paiement et de règlement des dépenses.

1.4-LE CHARGE DES ACHATS :

Les liaisons entre le chef de service administration, finances et comptabilité et le chargé des achats sont de type hiérarchique.

La structure chargée des achats a des liaisons fonctionnelles et de coopération avec l'ensemble des structures de la société.

MISSIONS :

-Veille à toutes les opérations d'approvisionnements.

-Contrôle et signe l'ensemble des documents afférents aux achats.

-La consolidation des besoins en produits, matières premières et matériel nécessaires à l'accomplissement des activités techniques de l'entreprise.

-La prospection et le choix des fournisseurs.

-Etudie les états d'inventaire permanent des matières et fournitures et examine les demandes formulées par les autres structures de la société pour ensuite procéder à l'établissement des bons de commande qui seront signés par le chef de service administration, finances et comptabilité et contre signés par le Président Directeur Général.

1.5-LE GESTIONNAIRE DES STOCKS :

Les liaisons entre le chef de service administration, finances et comptabilité et le gestionnaire des stocks sont de type hiérarchique.

La gestion des stocks a des liaisons de coopération avec les structures du service administration, finances et comptabilité et fonctionnelles avec ce même service et le centre de travaux.

MISSIONS :

Le gestionnaire des stocks (magasinier) veille à la tenue en permanence d'un niveau optimum des stocks dans les magasins de la société (matières premières, pièces de rechange, etc.....).

3) L'enquête sur le terrain :

Toute recherche scientifique est caractérisée par une méthode qui guide le chercheur vers la concrétisation des objectifs auxquels elle est destinée. Le travail de recherche sur le terrain vise à confronter nos hypothèses émises et répondre aux interrogations de départ.

Il est connu que lorsque nous parlons de la culture d'entreprise, nous abordons souvent les relations, les bonnes relations interpersonnelles que soit dans la société, que soit dans l'entreprise. L'expérience nous a toujours montré que toute coexistence a ses problèmes. Il est de même pour toute organisation : famille, association et entreprise. Compte tenu des caractéristiques de l'entreprise : personnel hétérogène, conflit d'intérêt, facteur de relation, la différence dans les attentes, elle est souvent le théâtre de beaucoup de problème. Mais tellement ce climat de tension ou de conflit est permanent, les travailleurs ont tendance à les oublier et ignorer. Donc toute entreprise à ses contraintes voire problème. Certes cette donnée est considérée normale mais quand elle dépasse un certain degré elle devient un facteur négatif qui peut avoir un impacte négatif sur le fonctionnement et le rendement de l'entreprise.

Donc la culture d'entreprise joue un rôle dans l'amélioration du climat de travail. Il est connu que plusieurs facteurs intéressés ici est uniquement de la culture d'entreprise.

Afin, d'étudier ce thème la culture d'entreprise et l'identité professionnelle et la nature de leurs pratiques quotidiennes dans une organisation, nous avons choisi une entreprise comme cas pratique en l'occurrence d'EURL EL DJAMAA BAT de Jijel.

Notre but est surtout de découvrir le rôle de la culture d'entreprise à développement de l'identité professionnelle des cadres au sein d'une organisation, notamment ce que exerce la culture de l'entreprise.

Pour bien réussir notre enquête pratique on a commencé par :

a)-La pré-enquête :

La pré-enquête est une phase importante et utile dans tout projet de recherche, à laquelle il faut recourir, car elle nous oriente et nous guide d'entretiens importantes non prises en considération.

Notre pré-enquête s'est déroulée durant la période allant du 03 mars au 25 mai 2013.

Lors de cette phase qui nous a été fertile, nous avons posé quelques questions destinée pour les cadres de cette entreprise ayant affiché plus de disponibilité et de collaboration, sur la culture utilisé au sein de l'entreprise.

En dernier, nous pouvons dire que la pré-enquête nous a permet mieux connaitre le terrain d'investigation. C'est-à-dire les différents services et département d'EURL EL DJAMAA BAT et leur mission. Cela nous a permet d'aboutir aux informations recherchées afin de cerner et de clarifie notre problématique et d'élaborer notre hypothèse.

b)- La période du déroulement de l'enquête :

La période du déroulement de notre enquête s'est étalée durant 47 jours du 03 mars au 25 mai 2013. Durant cette période nous avons réalisé plusieurs visites par ordre chronologique à fin de prendre connaissance du terrain et de cerner les variables de l'enquête.

Nous tenons à signaler que l'exploitation de toute cette durée n'est pas optimale pour des raisons de manque de temps pour se déplacer de la Wilaya de Bejaia à la Wilaya de Jijel. Ce problème d'exploitations et aussi du à la complexité de certaines questions qui nécessitent des explications et des reformulations afin d'aider l'entretien à donner des réponses adéquates cela aussi s'explique par le niveau d'instruction des cadres qui est faible surtout dans l'unité de production.

Dans ce chapitre, nous allons analyser l'ensemble des informations recueillies sur le terrain à travers des tableaux simples, en vue d'interpréter les résultats de l'enquête et de déterminer le rôle de la culture d'entreprise au développement de l'identité professionnelle des cadres supérieurs au sein d'EURL EL DJEMAA BAT de Jijel.

1) Les caractéristiques des personnes interrogées :

Nous allons entamer notre étude par la représentation de différentes caractéristiques relatives à notre population d'étude à savoir : l'âge, le sexe, la situation familiale et le niveau d'instruction.

Tableau N°2 :

Répartition de la population d'étude selon l'âge

Age	L'effectif
[30-40]	02
[41-50]	05
[51-60]	05
Total	12

Le tableau ci-dessus, représente les données relatives à la répartition des cadres supérieurs d'EURL EL DJEMAA BAT selon l'âge. Nous notons que la plupart des cadres supérieurs occupant des postes sont dans la tranche d'âge allant de 41 à 50 et de 51 à 60 ans avec 05 personnes pour chaque catégorie, suivie par la catégorie d'âge de 31 à 40 ans, avec 02 cadres supérieurs en dernier, ce qui signifie que cette tranche d'âge est très faible.

Répartition s'explique par leurs manques d'expériences professionnelles car ils sont dans une période d'apprentissage, tandis que les anciens ont plus de capacité de prendre des décisions et de gérer les conflits. Cela s'explique par la politique de recrutement d'EURL EL DJEMAA BAT, dont la relève du personnel qui est les plus âgées

afin d'effectuer la sélection des bons éléments à l'intérieur de cette entreprise, mais ces dernières années EURL EL DJEMAA BAT ne recrute guère des nouveaux cadres supérieurs dans le but d'éviter un déséquilibre dans sa gestion. D'autant plus, son règlement exige de garder ses propres salariés pour être plus compétitive durant leur parcours professionnel, ce qui assure leurs expériences et performances.

A cet égard, on dira que cette entreprise est dans la contradiction vis-à-vis de la politique de l'emploi menée par l'Etat, qui lutte pour le recrutement des jeunes diplômés.

Tableau N° 3 :

Répartitions de la population d'étude selon le sexe

Sexe	L'effectif
Masculin	12
Féminin	0
Total	12

Le tableau ci-dessus représente la répartition de la population d'étude selon le sexe. Nous notons que la totalité des cadres supérieurs sont de sexe masculin qui se représente d'un effectif de 12 personnes, alors qu'on remarque l'absence des cadres supérieurs de sexe féminin dans EURL EL DJEMAA BAT, cela est dû aux obligations sociales et familiales qui empêchent la femme dans notre société de s'investir pour une carrière professionnelle.

Carrière professionnelle. En revanche les hommes sont prédisposés aux formations externes et les déplacements en dehors de Jijel, ce qui leur permet un engagement incessant tout en investissant dans leurs carrières professionnelles. A cet effet, vue les conditions de travail, on déduit que cette entreprise s'appuie dans son recrutement

sur le sexe masculin.

Tableau N°4 :

Répartition de la population d'étude selon la situation familiale

Situation familial	L'effectif
Marié	11
Célibataire	01
Total	12

Le tableau ci-dessus représente la répartition de la population d'étude selon la situation familiale. On a constaté que la majorité des cadres supérieurs sont tous mariés avec un effectif de (11) personnes par apport à la catégorie des célibataires avec une seule personne. Cette répartition s'explique par le poste qu'ils occupent au sein d'EURL EL DJEMAA BAT qui privilège d'avoir un salaire conséquent et bonne réputation dû à la valeur de cette entreprise.

Donc, on dira qu'EURL EL DJEMAA BAT répond aux besoins socioéconomiques de ses salariés, en leur permettant une harmonie psychique, à cet effet on dira que tous ses facteurs les encouragent d'avantage pour fonder une famille.

Tableau N°5 :**Répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	L'effectif
Universitaire	12
Autres	00
Total	12

Le tableau ci-dessus représente la répartition de notre effectif d'étude selon le niveau d'instruction, on constate que la totalité des fonctionnaires ont un niveau universitaire avec un effectif de (12) personnes.

En effet il est évident que les postes occupés nécessitent un niveau d'instruction très élevé pour une bonne qualité du travail et de communication afin que l'entreprise puisse commercialiser ses produits et s'investir dans le marché mondial.

2) Analyse et interprétation de la première hypothèse :

Dans cette partie, on va démontrer comment la culture de l'entreprise influe sur le développement d'identité professionnelle des salariés au sein d'EURL EL DJEMAA BAT.

Nous allons présenter les résultats de différentes questions relatives à la première hypothèse à travers les tableaux ci-dessous :

Tableau N°6 :

**Répartition de la population d'étude selon signification de la culture
d'entreprise au sein de EURL EL DJEMAA BAT**

signification de la culture d'entreprise	L'effectif	Argument
En voie de disparaître	03	elle a créé un code de conduite qui n'est pas appliqué par tout le monde
Les valeurs	03	c'est des valeurs communes, donc à tous les personnels de s'identifier et de se reconnaître pour faciliter la réussite de l'entreprise.
Comportement Professionnel	03	C'est englober toutes les caractéristiques professionnelles du personnel au sein de EURL EL DJEMAA BAT
Un projet à atteindre	02	La culture de l'entreprise est un moyen et une manière de réaliser notre but.
Un bon leadership	01	Avoir un bon leader, c'est d'avoir une bonne culture
Total	12	

Dans ce tableau, On retrouve en premier lieu, un effectif de (03) personnes qui démontrent que la culture est en voie de disparition, car pour les fonctionnaires d'EURL EL DJEMAA BAT n'est pas comme celle des années précédentes, comme le confirme notre interviewé : « *le travail a cette entreprise n 'a plus de valeurs, tel que le système de*

la relève des postes de responsabilité qui est un système d'appréciation de la performance, malheureusement les responsables n'appliquent pas ce système par manque de manipulation». De même on trouve un autre interviewé a dit, « la culture à cette entreprise se fait par papiers et n'ont pas par pratique », de son côté, un autre mentionne que : « l'arrivée de la nouvelle génération a pu manifester dans la disparition de certaines valeurs car y 'a que le salaire qui les motive ».

La deuxième catégorie se représente avec un effectif de (03) personnes. Pour ces salariés, la culture englobe les valeurs partagées tel que l'interviewé a dit : « *c'est des valeurs communes à tout le personnel pour s'identifier et se reconnaître* » cela est confirmé par DUPRIEZ. (P), « *les valeurs partagées par les salariés des deux entreprises sont celles qui s'articulent autour des notions de fidélité à la famille et à la communauté, de loyauté, de fierté, de solidarité, de respect et de considération de l'individu* »¹.

Puis vient la troisième catégorie avec un effectif de (03) personnes, qui signifient que la culture comme le comportement professionnel: « *c'est un comportement professionnel qu'on doit adopter pour s'identifier et apparaître à cette entreprise* ». Et pour la quatrième catégorie, la culture est considéré comme un objet à atteindre avec un effectif de (02) personnes, cette dernière est confirmée par notre interviewé « *la culture d'entreprise est un projet d'entreprise, se projet a des objectifs de mobiliser notre personnels* » aussi un Autre : « *la culture est le projet d'entreprise car EURL EL DJEMAA BAT est une entreprise d'exploitation (bâtiment), on est obligé de sauvegarder sa place dans le monde, car elle est mondiale, c'est une entreprise citoyenne qui répond aux besoins de la société* ». Enfin la dernière catégorie qui renvoie à un bon leadership pour mieux gérer l'entreprise qui se représente avec un seul effectif (01).

Donc, ce tableau montre les diverses visions d'une culture d'entreprise au sein d'EURL EL DJEMAA BAT. Sachant bien que cette entreprise a fourni des efforts pour la constitution d'une culture solide. En investissant dans les valeurs de l'entreprise. Et d'après cette analyse, on a constaté que les réponses se diffèrent d'une personne à une autre, cela explique la diversité des valeurs qu'EURL EL DJEMAA BAT adopte, et qui seront respectées par l'ensemble des salariés, de supérieurs hiérarchiques jusqu'au simple agent.

¹ DUPRIEZ (P). Entreprises Roumaines en Transition. Études de Cultures Organisationnelles. L'Harmattan, paris :2005.p.36.

Tableau N°7 :**Répartition selon les valeurs chez les employés d'EURL EL DJEMAA BAT**

Les valeurs	L'effectif	argument
Le respect du travail	07	S'il n'y a pas le respect du travail, l'entreprise se trouvera dans une anarchie totale
La disponibilité, la solidarité, le sérieux, l'intégrité, l'équité, la rigueur, la production et la protection	03	C'est d'avoir les bonnes qualités qui renvoient aux valeurs du travail à l'intérieur de l'entreprise.
Entreprise citoyenne	02	C'est de répondre aux besoins de la population algérienne
Total	12	

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que presque toute notre population d'étude a répondu que les valeurs du travail sont l'ensemble de respect avec un effectif de (07) personnes. Un des interviewés a dit: « *c'est de respecter mes subordonnés et mes supérieurs hiérarchiques* » un autre a mentionné :« *Le respect hiérarchique, des subordonnés ...etc.* », de même On trouve d'autres cadres supérieurs qui représentent les bonnes qualités du travail, comme le confirme notre interviewé : « *c'est avoir la responsabilité, la solidarité et l'entente* », aussi « *c'est la charte d'entreprise cela veut dire, la vision d'entreprise, ses objectifs, ses comportements vis-à-vis du marché concurrent et la défense du marché de commercialisation* » cette catégorie est présentée d'un effectif de trois (03) personnes. Enfin la dernière catégorie qui représente deux (02) personnes, définissent les valeurs de l'entreprise comme étant l'état de l'entreprise qui est confirmée par un interviewé : « *puisque EURL EL DJEMAA BAT est internationale, donc elle est citoyenne qui sert à créer sa richesse nationale. etc...* ».

On déduit que l'opinion des salariés de cette entreprise se diffèrent d'une personne à une autre dans l'appréciation des valeurs de travail. Sachant qu'EURL EL DJEMAA BAT dispose d'un règlement qu'ils doivent respecter.

Tableau N°8 :

Répartition de la population d'étude selon les facteurs essentiels à la constitution d'une entreprise

Les facteurs	L'effectif	argument
Ressources humaines	08	C'est le premier facteur pour construire une entreprise
Ressources matérielles	02	C'est le second facteur dans sa constitution
Capital financier	02	C'est le dernier facteur pour sa constitution
Total	12	

Ce tableau nous montre la répartition des effectifs selon les facteurs essentiels à la constitution d'une entreprise. Celle-ci repose sur 03 facteurs essentiels qui sont : les Ressources humaines, les Ressources matérielles et les ressources financières. Pour nos interviewés, il est nécessaire de rassembler ces trois points afin de créer une entreprise efficace. En effet , en premier lieu on retrouve les ressources humaines avec un effectif de (08) personnes, tel que notre interviewé a dit : « *avoir une bonne ressource humaine, c 'est avoir une bonne organisation rigoureuse et adéquate au tout type de ressource que dispose l'entreprise* », puis en deuxième lieu, on retrouve un effectif de (02) personnes qui optent pour les ressources matérielles, selon notre interviewé : « *les ressources matérielles servent davantage à lancer une entreprise* », et enfin vient le capital financier indiqué par (02) interviewé « *avoir un capital financier garantie sa réussite.* ».

D'après cette analyse, on déduit que le personnel d'EURL EL DJEMAA BAT privilège son entreprise, qui est une unité essentielle dans son fonctionnement et de veiller que ces quatre facteurs seront toujours disponibles.

Tableau N°9 :

Répartition de la population d'étude selon les indicateurs d'existence d'une culture

Les indicateurs	L'effectif	argument
Code de conduite	07	C'est de travailler avec le code de conduite
En voie de disparition	03	Depuis ces dernières années, on trouve beaucoup des valeurs qui sont disparues
Les traditions	02	Les traditions qui concernent EURL EL DJEMAA BAT
Total	12	

D'après le tableau, nous remarquons que la plupart de nos interviewés répondent que les indicateurs d'existence d'une culture d'entreprise repose beaucoup plus sur le code de conduite au sein d'EURL EL DJEMAA BAT avec un effectif de (07) personnes comme le confirme l'un de nos interviewé : *« cette entreprise vient juste de lancer un code de conduite à son image car avant il y 'avait un manuel de gestion, avec l'intégration sur le marché de travail. Elle a introduit un code de conduite et d'éthique »*, un autre a dit : *« c'est des comportements professionnels par apport aux attitudes et aux relations. Donc c'est abstrait, on réfléchit de la même manière, on parle de nos objectifs de la rémunération à EURL EL DJEMAA BAT, c'est la ressentir, la mise en entente des salaries cela veut dire, avoir la même éducation professionnelle »*. Mais on trouve un effectif de (03) personnes qui démontre que ces indicateurs sont en voie de disparition, comme a mentionné notre interviewé : *« il y'a certaines cultures mais d'autre sont privées »* aussi un autre a déclaré : *« le travail à cette entreprise n'a plus de valeurs, exemple l'équité, elle n'existe plus »* de même : *« l'Algérie n'a plus de culture, alors EURL EL DJEMAA BAT vient de perdre ces indicateurs de plus en plus »*. Enfin on trouve la dernière catégorie qui représente un effectif de (02) personnes. Ces derniers

trouvent que se sont les traditions de l'entreprise, selon eux : « *ce sont les manifestations culturelles, des rencontres et des cérémonies... etc.* » de même : « *le 24 février, le jour de la nationalisation et le mois de carême... etc.* ».

Donc, la culture de'EURL EL DJEMAA BAT s'appuie sur un code de conduite rigoureux afin qu'elle puisse gérer toutes ses activités, surtout d'imposer le respect, la hiérarchie au sein de l'entreprise.

Tableau N°10:

Répartition selon l'adhésion à la culture d'entreprise

L'adhésion	L'effectif	argument
Existe	10	Elle permet aux salariés d'adhérer à la culture d'entreprise
N'existe pas	02	Elle n'est pas considérée comme un moyen d'adhésion pour les salariés
Total	12	

D'après le tableau ci dessus, nous notons un effectif de (10) personnes qui sont adhérents à la culture d'entreprise, contre un effectif de (02) personnes qui ne sont pas adhérents à cette culture d'entreprise.

En premier lieu, on trouve cette adhésion de la part des cadres supérieurs car ils sont influencés par la culture d'EURL EL DJEMAA BAT qui les motive et leur donne malgré qu'ils ne puissent pas la mesurer mais ils peuvent la sentir. C'est quelque chose de symbolique cela que AKTOUF. (O) dans ces travaux « *le symbolisme et la culture d'entreprise* » où il a caractérisé la culture par sa relation avec certaines valeurs, des normes, des symboles et des rituels.¹ D'après l'un de nos interviewé : « *oui, s'il y'a pas d'adhésion on va quitter EURL EL DJEMAA BAT mais au contraire, on est resté par*

¹ AKTOUF (O). Le symbolisme et la culture d'entreprise, Édition Eska, Ottawa, 1990.p.553.

amour, passion. Tout est lié à l'ambiance au désir du travail bien morale et physique.»
 autre interviewé : « *dans l'ensemble oui, lors de revendication socioprofessionnelle, là ça fait aussi partie de la culture* » de même : « *le fait d'accepter la stratégie de l'entreprise donc, les salariés s'adhèrent. Ex : le supérieur donne des objectifs à atteindre, chaque salarié essaie de contribuer à cette tâche pour réussir, donc il y'a une culture adhérente.* ». Un autre a dit : « *c'est d'approprier aux procédures et aux habitudes.* » pour cela on trouve MEIER, (O) qui a considéré l'adhésion comme un rôle interne de la culture d'entreprise dans une organisation¹.

En deuxième lieu, on trouve des personnes salariés qui n'ont pas adhéré à cette culture « *c'est plus ou moins car la motivation leur manque, il n'y a plus de gestion entrepreneuriale démotivante* ». Un autre interviewé a dit : « *il n'y a pas d'adhésion, il faut que les règles soient définies et qu'il y'est une justice sociale au niveau de l'entreprise.* ».

On déduit que cette entreprise a établi une politique propre à elle afin d'adhérer son personnel dans un système de fonctionnement d'une manière consciente et inconsciente.

Tableau N°11 :

Répartition selon la réglementation interne d'EURL EL DJEMAA BAT

Réglementation intérieur	L'effectif	argument
Les procédures et les structures	12	Il y a une réglementation qu'on doit appliquer.
Total	12	

Les résultats de ce tableau confirme, que toute la population d'étude assure la soumission à la réglementation, donc il existe une collaboration entre le département des ressources humaines et les autres départements qui l'indique avec un effectif de (12) personnes, selon notre interviewé: « *la réglementation à l'intérieur d'EURL EL DJEMAA*

¹ MEIER O. Management Interculturel. 2^o É : DUNOD, Paris, 2006. PP.10-13.

BAT se suit par lettres. », aussi un autre a dit : « on ne peut pas exercer notre travail sans les normes conformément aux lois du travail, nous représentons des personnes qui garantissent l'application de la disposition réglementaire du travail. ».

Cependant, on déduit que tous les cadres supérieurs devront respecter les lois et le règlement interne approprié à cette entreprise aussi bien en Algérie qu'à l'étranger.

Tableau N°12 :

Répartition de la population d'étude selon l'ambiance sociale

L'ambiance sociale	L'effectif	argument
L'esprit d'équipe	07	Notre travail nous exige de travailler en groupe
Dégradée	03	C'est de plus en plus entraine de disparaître à cause des conflits entre le personnel
Bonne communication	02	C'est grâce à la communication qu'on est différent d'une machine
Total	12	

Le tableau ci-dessus comporte l'effectif d'existence d'une ambiance sociale au sein d'EURL EL DJEMAA BAT durant tout le déroulement de l'exécution de leur travail. Et parmi ces catégories on retrouve en premier lieu, la catégorie qui représente un effectif de (07) personnes, pour nos enquêtés, c'est d'avoir un esprit d'équipe, tel que notre interviewé a dit : *« il existe entre nous un sentiment qu'on partage au travail, et c'est grâce à lui qu'on peut travailler en équipe et de créer une certaine ambiance. »*, autrement dit, c'est un espace social de la reconnaissance¹. Un autre, enquêté a dit : *« c'est grâce à l'esprit d'équipe que on n'a pas eu des conflits entre nous. »* de même, une autre personne a indiqué : *« on est comme une famille, ce n'est pas juste le travail qui nous unit. »*.

¹ DUBAR (C). La socialisation et le développement de l'identité social et professionnelle. Armand Colin. Paris, 2000. P. 199- 208.

Selon DUBAR, dans son ouvrage « *la socialisation* » où il a parlé de la relation qui existe entre la socialisation primaire et secondaire, qui doit être coopérée par des appareils de socialisation (familles / écoles et entreprises / corps de métier)¹ qui se repose sur des éléments en opposition qui crée plusieurs dynamiques. Aussi un autre enquêté qui a indiqué : « *le travail en équipe donne naissance à l'esprit d'équipe, il faut que le personnel soit social.* » par contre la deuxième catégorie qui renvoie à la bonne communication se présente de (03) personnes qui ont mentionné que : « *La qualité de managers, l'exercice de mes fonctions est fait à travers une bonne communication* ». Et un autre qui a déclaré : « *aucun problème, le courant passe bien entre nous, on a une bonne communication* ». finalement, on trouve la dernière catégorie qui disent que l'ambiance social au sein d'EURL EL DJEMAA BAT est dégradée comme le confirme l'un de nos enquêté : « *elle est dégradée malheureusement* » un autre a dit : « *il y 'a toujours des conflits entre les responsables qui participent à la diminution de cette ambiance.* » cette catégorie montre l'effectif de (02) personnes.

Donc, on soustrait que le groupe du travail permet d'instaurer un climat favorable basé sur une communication entre le personnel qui contribue à procréer un esprit d'équipe, ces derniers sont indispensables pour une bonne ambiance sociale au sein d'EURL EL DJEMAA BAT.

¹ IBID, p.237.

Tableau N°13:**Répartition selon les méthodes rationnelles au sein d'EURL EL DJEMAA BAT**

Méthodes rationnel	L'effectif	argument
Objective	10	Le travail à EURL EL DJEMAA BAT suit des méthodes objectives vue le produit dangereux qu'elle produit
Subjective	02	C'est l'administration qui suit la méthode subjective en exécutant son travail
Total	12	

Conformément aux données de ce tableau qui représente les méthodes de travail au sein d'EURL EL DJEMAA BAT, nous remarquons que la majorité qui représente un effectif de (10) cadres supérieurs, qui confirment que les méthodes rationnelles s'effectuent objectivement où les salariés doivent prendre précaution aux risques de travail. Cela nécessite la prise en charge total de la part des responsables afin que tous ses projets soient réalisés sans risques et retard. L'un de nos enquêtés a déclaré : « *ce sont des objectifs fixés, cela veut dire, faire un planning des travaux (actions).* » aussi un autre : « *c'est l'étude des procédures mises en service qui a inspiré des normes dans le domaine d'exploitation, a gérée par des normes car il s'agit d'une industrie pétrolière, inflammable. Donc, il faut faire attention et se conformer à la règle de la norme, car c'est dangereux.* » De même, un autre : « *c'est des méthodes objectives qui vont aboutir à un résultat, donc l'appliquer car c'est un métier sensible.* ». Enfin « *Le respect des procédures est obligatoire*».

Et on a rencontré des méthodes subjectives qui se font uniquement sur papiers dont elles sont appliquées au sein d'EURL EL DJEMAA BAT, généralement dans les administrations qui se représentent d'un effectif de trois (02) personnes, comme notre interviewé l'a indiqué : « Elle doit être prévenue tout cela comme le climat social, des

promotions, c'est l'un des critères de management dans tous les domaines », un autre a dit : « notre méthode est notre objectif, car l'organisation s'évolue dans le temps en fonction des métiers qui meurent et d'autres qui naissent. L'organisation doit donc s'adapter à cette évolution, on ne peut pas arrêter le progrès, il y a des améliorations dans le travail liées à la technologie, donc le changement est nécessaire pour réunir les uns et les autres. »

Donc, EURL EL DJEMAA BAT prend en considération des méthodes qui lui conviennent afin d'éviter les risques du travail et de participer à attribuer des fonctions ainsi à déterminer les rôles. Autrement dit, la prise en compte d'un travail, permet d'apprendre des règles déterminées et d'acquiescer une identité professionnelle, qui devient une partie de notre identité sociale.¹

Tableau N°14 :

Répartition de la population d'étude selon la communication avec les collègues du travail

La communication avec les collègues du travail	L'effectif	argument
Bonne	10	Se communiquer, c'est de donner un sens aux groupes du travail
Faible	02	La faiblesse de la communication est due au malentendu entre les personnel
Total	12	

Les résultats de ce tableau confirment que toute la population d'étude assure une bonne communication avec les collègues du travail, dans leur département et

¹ DUBAR(C), op, cit, P.32.

même dans les autres départements, c'est avec un effectif de (10) personnes qui représente la majorité de nos interviewés. Selon l'un de nos interviewés : « La communication est primordiale, verbale ou écrite, via internet ou bien par la réception des messages. Il faut qu'elle y 'est en permanence avec les collaborateurs. Si la communication disparaît, c'est l'essor et le développement qui va disparaître systématiquement » et d'autres disent : « *on se communique dans un cadre amical et professionnel* » aussi un autre a dit : « *elle se fait par plusieurs moyens, donc toute le temps, elle est ouverte* ». De même : « *c'est critère plus important dans les tâches quotidiennes et mettre l'équipe de travail à un niveau d'information pour arriver à des solutions adéquates.* » et enfin « *Elle est très fluide.* ».

Mais contrairement à la deuxième catégorie, qui englobe ceux qui ont une faible communication au sein d'EURL EL DJEMAA BAT, c'est la minorité (02) par rapport au total (12). Comme le confirme notre interviewé : « *Elle se fait par écrit, échange d'idée, mais pas avec tout le monde* » et : « *la communication professionnelle est faible, il y 'a que les discours amicaux qui n'ont pas d'importance.* ».

Donc, le groupe d'EURL EL DJEMAA BAT a trouvé une manière de communiquer afin de transmettre leurs idées, leurs connaissances pour améliorer le travail et d'éviter les malentendus. Chaque département a sa propre manière de communiquer avec ses collaborateurs.

Tableau N°15 :

Répartition de la population d'étude selon le respect du travail

Le respect du travail	L'effectif	argument
Oui	12	On est toujours sensé de respecter la discipline du travail
Non	00	
Total	12	

Les résultats de ce tableau confirment que tous les effectifs d'études sont obligés de respecter la discipline du travail à l'intérieur d'EURL EL DJEMAA BAT. Donc, elle représente tout l'ensemble de nos enquêtes (12). L'un de notre enquêté a dit : « elle est formalisée, exemple : on respecte le temps du travail et parfois, on travaille *plus*, car il y'a une surcharge comme étant des responsables. Donc, d'une manière ou d'une autre on est soumis à cette discipline» un autre a indiqué : « s'il n'y a pas de discipline, il y 'aura une anarchie dans la réalisation des objectifs, manque de respect du temps du travail et le respect entre les salariés, ce qui entraine sa disparition. Donc elle est liée à la réglementation intérieur d'EURL EL DJEMAA BAT et il y'aura des sanctions en cas d'opposition aux lois. »

Donc, cette entreprise est soumise à une réglementation intérieure et parmi celle-ci dont on trouve la discipline du travail que les salariés doivent la respecter et l'appliquer pour éviter la sanction.

Tableau N°16 :

Répartition selon la méthode d'exécuter le travail

La méthode d'exécuter le travail	L'effectif	argument
Déterminée par le travail	10	C'est de suivre le projet qui sera distribué par des taches pour chaque personne ou groupe
participative	02	C'est la participation de tout le monde dans l'exécution du travail
Total	12	

Dans ce tableau, nous notons que les méthodes d'exécuter le travail au sein d'EURL EL DJEMAA BAT sont faites objectivement par des taches pour chaque groupe qui représente un effectif de (10) personnes, et on trouve un effectif de (02) personnes qui

exécutent leur travail d'une manière participative.

Il est bien évidant que la méthode objective est la plus convenable à l'entreprise, il est certifié sur ce que notre interviewé a dit : « *Il y'a une planification des dossiers à traiter, une délégation qui se fait avec mes collaborateurs puis un travail de consolidation et de consultation afin de prendre une décision.* » et un autre : « *Je donne le travail aux collaborateurs, et je désigne les tâches aux gens qui ont du savoir faire, des connaissances ainsi des procédures.* » aussi un autre : « *Tracer un projet, puis l'appliquer* » et enfin : « *fixer un objectif, mobiliser les moyens humains et matériels et planifier l'action, tout cela en collaboration avec mes collaborateurs.* » cela veut dire qu'on doit apprendre notre rôles et chaque rôle se place sur le même niveau de certains et sur un niveau des divers respect à des autre¹.

Mais pour ceux qui appliquent la méthode participative, on trouve leurs arguments comme suite : « *C'est une méthode participative* » aussi un autre a dit : « *mettre au courant mes collaborateurs de ne pas laisser le travail d'aujourd'hui pour demain et s'ils n'arrivent pas à le terminer, soit ils demandent l'aide de leurs collègues ou bien ils s'adressent à moi pour que je puisse éclaircir les choses* ».

On constate que chaque département suit les méthodes qui conviennent à son mode de travail afin d'atteindre l'objectif fixé par l'entreprise.

Tableau N°17:

Répartition selon la réaction des salariés devant un problème du travail

La manière de régler les problèmes du travail	L'effectif	argument
Tout dépend du problème	12	On ne peut pas savoir résoudre le problème si on ne connaît pas sa nature
Total	12	

Les données de ce tableau montrent la manière de régler les problèmes du

¹ DUBAR(C), op, cit, p.32.

travail par les cadres supérieurs au sein d'EURL EL DJEMAA BAT, d'où on a remarqué que la totalité (12) cadres ont mentionné qu'ils ne peuvent pas décider de choisir la manière de régler leurs problèmes, car tout dépend de son degré, donc tout dépend de genre de problème qu'on a. selon l'un de nos enquêtés, c'est: « *Tout dépend de problème, la décision si elle me revient, je sais quoi faire mais s'il y 'a des doutes, je consulte mes collaborateurs et j'associe mon supérieur.* » et selon d'autres : « *Gérer d'abord avec mes collaborateurs et si ce la nécessite l'intervention de la hiérarchie, je devrais le faire.* »

Donc, le personnel d'EURL EL DJEMAA BAT doit prendre les mesures nécessaires afin d'éviter les grands problèmes avec n'importe quelles méthodes et manière sans négliger l'avis des autres.

Tableau N°18 :

Répartition selon l'influence du travail sur la vie sociale des employés

L'influence du travail sur la vie sociale	L'effectif	argument
Négativement	10	Le travail influe beaucoup sur notre vie sociale
Positivement	02	C'est grâce à mon travail que je gagne ma vie
Total	12	

Les résultats de ce tableau montrent que la majorité des réponses se représente d'un effectif de (10) personnes sur la totalité (12), confirme que le travail influe négativement sur leur vie sociale, selon l'un de nos enquêtés :« *Je passe plus de temps à l'entreprise c'est un vrai sacrifice pour EURL EL DJEMAA BAT et je suis toujours stressé.* » et d'autre disent que : « *cela m'influence beaucoup, Je néglige trop ma famille.*» et d'autre : « *il influe négativement, c'est un sacrifice et un épuisement professionnel.* » donc, notre identité professionnelle influe négativement sur notre identité sociale et qui peut même déstructurer notre identité, mais contrairement à la catégorie qui

indique sa nécessité et son importance pour notre vie social d'un effectif de (02) personnes. Comme l'un de ces enquêtés l'a indiqué : « *Oui, c'est l'épanouissement de la personne, c'est grâce à la rémunération que je mène une vie sociale stable et fructueuse. Donc, elle influe positivement sur notre vie.* ». Un autre a dit : « *Grâce a mon statut que j'ai un bon salaire et même une meilleure vie* ».

Donc, la majorité des cadres supérieurs vivent un déchirement entre l'importance qu'ils accordent à leur travail et celle qu'ils chagrinent à donner leur vie privée et familiale principalement car ils sont obligés de respecter rigoureusement le travail, ce qui diminue de leur temps libre qui engendre un épuisement professionnel avec le temps. Mais en contre partie, EURL EL DJEMAA BAT arrive à combler le but de ses salariés en leur offrant un salaire conséquent à la hauteur de leurs exigences.

3) Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse :

Nous analyserons dans cette partie comment la culture d'entreprise au sein d'EURL EL DJEMAA BAT permet une bonne intégration de ses salariés.

Nous allons présenter les résultats des différentes questions relatives aux tableaux ci-dessous :

Tableau N°19 :

Répartition selon les apports du groupe à l'individu

L'apport du groupe a l'individu	L'effectif	argument
Par rapport à l'information	08	L'information est transmise d'une manière directe ou indirecte au sein de groupe
Par rapport au travail	04	Tous ceux qui sont liés au travail sont partagés par le membre du groupe
Total	12	

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que toute la population d'étude répond que le groupe apporte à l'individu ces informations avec l'effectif de (08) personnes et tous ce qui est en relation avec le travail avec un effectif de (04) personnes.

Pour la première catégorie, elle est liée à l'information selon notre interviewé « *il apporte beaucoup d'intérêt par l'information, donc il faut développer ses connaissances, ses pratiques (le savoir faire) par l'exercice du métier. On apprend à l'aide d'autres collègues. Donc chaque personne doit envoyer à des centres de formation pour avoir des connaissances supplémentaire afin de participé a l'enrichissement professionnel* » cela veut dire, que la formation contribue à structurer une identité professionnelle d'entreprise, renforçant le sentiment d'appartenance à une collectivité structurée ayant un sens connu et un langage partagé. Ces salariés sont plus préparés à comprendre et à accepter les changements et à saisir les opportunités.¹ Aussi un autre interviewé a motionné que : « *c'est la qualité d'information, plus il y'a d'information plus on obtient une information juste et rationnel* » et enfin : « *c'est la qualité d'information, plus il y'a d'information plus on obtient une information juste et rationnelle.* ».

Et pour la deuxième catégorie qui renvoie au partage de travail, selon les interviewés : « *Il apporte la satisfaction, la morale* » de même : « *la solidarité, l'entente, gain du temps, l'intégration et la mobilisation des différentes compétences* » et enfin : « *il apporte l'assurance, l'assistance, l'appui, le soutien et la mise en confiance afin de se développer* » d'une manière générale, C'est par le double moyen de la solidarité conservatrice à l'égard de ses collègues de travail, et l'allégeance à l'autorité hiérarchique directe, que l'individu brise son isolement et tente de construire une identité collective qui lui redonne une certaine marge d'agissements dans le jeu social².

Donc le groupe sert à renforcer et à intégrer l'individu dans son mode de travail, et de le faire participer dans la prise de décision des tâches participatives à l'intérieur d'EUURL EL DJEMAA BAT.

¹ DUBAR(C), op, cit, P.211-219.

² SAINSAULIEU (R). L'identité au travail. Presse de la fondation nationale des sciences politique, Paris 1988, p.206.

Tableau N°20 :**Répartition selon l'apport de l'individu aux groupes**

Apport individu Aux groupes	L'effectif	argument
Ceux que le groupe lui donne	12	C'est complémentaire, l'un se voit pas sans l'autre.
Total	12	

A travers ce tableau, on peut conclure que toute la population d'étude qui représente les 12 personnes répond que l'individu apporte aux groupes ce que lui donnent, car c'est une complémentarité, personne ne se voit sans l'autre, pour eux : « *il sert à renforcer le groupe et à rendre performant comme, il apporte ainsi sa minime tâche personnelle qui donne un résultat de groupe* » de même : « *c'est l'ensemble d'individus qui forme un groupe.* ».

On peut dire que l'ensemble de ces individus forment un groupe qui s'établit dans un but précis et génère des bénéfices de cause, sorte d'opportunisme collectif.¹

EURL EL DJEMAA BAT de Jijel est composé de l'ancienne et de la nouvelle génération partageant dans ce cas, leurs expériences et leur savoir faire.

¹ Sainsaulieu (R), op, cit. p, 206.

Tableau N°21 :**Répartition selon l'intégration des salariés dans le groupe**

L'intégration dans le groupe	L'effectif	argument
Facilite l'intégration	05	Toute culture permet de s'intégrer à n'importe qu'elle entreprise.
Pas facile	04	Elle est due à la fermeture des responsables hiérarchiques.
Sociable	03	Tout est lié à la personnalité d'une personne.
Total	12	

Le tableau ci-dessus montre si la culture d'EURL EL DJEMAA BAT facilite leur intégration. Sur un effectif de (05) personnes qui se sont facilement intégrés dans l'entreprise, et un effectif de 04 personnes qui n'ont pas pu s'intégrer facilement à cause des difficultés rencontrées lors de leurs installations au sein de l'entreprise, et enfin, un effectif de (03) personnes qui sont intégrés facilement grâce à leurs sociabilités.

La culture d'entreprise joue un rôle important dans l'intégration des salariés. En plus, elle est considérée comme un critère essentiel, par lequel le nouveau recruté soit guidé et orienté à l'intérieur de l'entreprise. Afin qu'il puisse s'adapter et s'intégrer dans le groupe. Notre interviewé a dit : « Comme le 1^{er} jour, j'étais très bien accueilli par le département de ressources humaines, qui m'a expliqué, c'est à quoi consiste l'entreprise, comment on vit à l'intérieur, quels sont mes devoirs, mes obligations suivi d'une structure qui devait être appliquée et le plus important pour moi c'est qu'il existe une bonne communication, ce qui m'a facilité mon intégration. », et un autre: « l'environnement aussi m'a facilité mon intégration, il m'a facilité les contacts avec les gens. », et enfin « les relations avec les personnes ne sont pas tendues, ce qui facilite aussi l'intégration. ».

En deuxième lieu, pour les autres interviewés, l'intégration au sein d'EURL EL DJEMAA BAT n'a pas été facile, cela à cause de la non collaboration des responsables hiérarchiques comme avait indiqué l'un des employés.

« A mon époque, ce n'est pas des tout facile, car il y 'a un manque des diplômés, il y 'avait

pas une culture des diplômés supérieurs, car les illettrés craignent la perte de leurs postes. Mais aujourd'hui il existe cette culture et chaque diplômé ouvre ses bras pour un nouveau diplômé. Bonne accueil » et aussi un autre : « EURL EL DJEMAA BAT a été beaucoup balisée, il n'y a pas d'alternation qui veut dire changer en mal, il n'y pas eu d'intégration à cause de sa fermeture. » et enfin : « elle ne facilite pas l'intégration car il y'a une instabilité du personnel, il y ' a une marginalisation, manque de tolérance, il n'y a pas d'adhésion qui est empêché par le manque des conditions, donc pas d'intégration. »

Et enfin, vient la catégorie qui déclare que : grâce a leur sociabilité, ils ont été intégrés au sein d'EURL EL DJEMAA BAT tel que notre interviewé a déclaré: « *Je m'intègre facilement, pas de difficulté d'intégration dans n 'importe quelle entreprise, peut être je suis particulier. »* puis un autre: « *C'est ma sociabilité qui me permet de m 'intégrer. »* et enfin « *Même les personne joue un rôle important, ce n'est pas seulement l'environnement qui le facilite mais tout dépend de la personne, elle-même. »*. Ce qui explique l'intégration de l'individu à son entourage social qui l'accueil. Cette dernière permet d'avoir un changement social non seulement avec le groupe mais aussi de créer des affinités avec le personnel pour la production de travail.

Tableau N°22 :

Répartition selon le rôle des activités sportives dans l'intégration des salariés

Le rôle des activités sportives dans l'intégration	L'effectif	argument
Un rôle très important	09	Le faite que notre entreprise nous a crée un club sportif, donc elle se fait de la peine pour notre travail
Aucun rôle	03	Le sport n'a aucune relation avec l'intégration des salaries
Total	12	

Les données du tableau confirment que le rôle des activités sportives dans l'intégration est très important qui se figure de (09) personnes, car pour eux c'est grâce à

ces activités qu'ils ont pu être intégrés d'une manière ou d'une autre au sein d'EURL EL DJEMAA BAT, parmi l'un des enquêtés, il a dit : « *Elle permet d'avoir d'échange, le partage entre les individus, la non anticipation de clivage entre les différentes classes socioprofessionnelles.* » comme : « *Elle sert à renforcer la santé des travailleurs.* » aussi un autre : « *Elle joue un rôle très important, il y'a le déplacement entre les régions qui leur permet d'acquérir une certaine connaissance et qui va engendrer une bonne intégration* » de même : « *elle facilite l'intégration qui permet d'avoir une meilleure ambiance, diminuer le stress généré par le travail et fortifier les liens entre les travailleurs.* » et enfin : « *C'est important d'avoir un équilibre : Corps sain dans un esprit sain.* ».

Pour la deuxième catégorie, on ne retrouve pas que le sport à un rôle dans l'intégration, cette catégorie représente la minorité de notre population d'étude qui représente d'un effectif de quatre (04) personnes.

Parmi ces interviewés, il y'a ceux qui ont dit que : « *C'est facultatif, on peut s'intégrer sans être sportif au sein d'EURL EL DJEMAA BAT, ce n'est pas une obligation.* » et aussi un autre : « *J'ai jamais fait du sport au sein d'EURL EL DJEMAA BAT donc cela m'a jamais facilité mon intégration.* ».

Donc, l'objectif de cette entreprise à travers toutes ces activités est de permettre aux personnels de déstresser et de mettre à part la charge du travail, car le sport peut donc tout aussi bien avoir un rôle préventif. Pour cela, elle crée un club sportif pour assister à des compétitions inter entreprise nationale de la même activité pour permettre aux personnels de découvrir les nouvelles régions et des nouvelles connaissances dans le même domaine.

Tableau N°23 :**Répartition selon la culture comme un moyen d'intégration**

La culture est un moyen d'intégration	L'effectif	argument
Un moyen	10	L'intégration fait partie de la culture d'entreprise
Pas forcément	02	Elle n'est pas nécessaire pour s'intégrer
Total	12	

Les données de ce tableau illustrent que la majorité des cadres supérieurs d'EURL EL DJEMAA BAT a Jijel trouve que la culture d'entreprise est un moyen d'intégration pour un effectif de (10) personnes, d'autre part pour un effectif de 02 personnes : ils ne le trouvent pas comme un moyen d'intégration.

En premier lieu, l'intégration fait partie de la culture d'entreprise comme a répondu l'un de nos interviewé : « *Oui, si on n'a pas l'esprit d'appartenance, on ne peut pas rester dans l'entreprise, sentir à l'aise et progresser.* » car se socialiser, c'est assumer son appartenance à des groupes ¹et en plus : « *Elle joue le rôle de motivation, la culture de l'entreprise permet à l'individu d'être en bon état soit mécaniquement ou psychologiquement.* » et en fin « *c'est le social-professionnel qui facilite l'intégration.*»

Cette notion est prouvée par DUBAR dans sa théorie de socialisation, pour lui les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns des autres, dans le champ du travail et de l'emploi².

En deuxième lieu, la culture d'entreprise n'est pas un moyen d'intégration selon les interviewés, comme l'un a déclaré : « *Ce n'est pas toujours évident, tout dépend de la personnalité de la personne, quelqu'un qui est social et professionnel s'intègre facilement, c'est à elle de faire des efforts pour s'intégrer tout renvoie à la personnalité d'une personne.* » aussi un autre interviewé a dit : « *non, car tout dépend de sociabilité de la personne. Si elle est sociale, elle va s'intégrer facilement et si elle ne l'est pas, c'est*

¹ DUBAR (C). op, cit, P.32.

² IBID. P95.

difficile pour lui de s'intégrer. »

Donc, on peut dire qu'EUURL EL DJEMAA BAT utilise la culture comme un moyen privilégié d'intégration des salariés dans l'entreprise, le partage d'une même culture se concrétise par l'assimilation des valeurs et normes d'actions recommandées dont ce partage réside dans la maîtrise d'une vision et de mode d'action commun susceptible d'assurer la continuité de l'entreprise.

Tableau N°24 :

Répartition selon le partage de travail avec le groupe

Le partage du groupe	L'effectif	argument
Le travail et les informations	10	On partage les taches du travail, donc il y'a un échange d'informations entre mes collaborateurs
Les valeurs d'entreprise	02	Les objectifs font partie des valeurs d'une entreprise
Total	12	

Les données de ce tableau montrent ce que le groupe partage au sein d'EUURL EL DJEMAA BAT de Jijel. On note sous un effectif de 10 personnes qui partagent le travail et l'information avec leurs collaborateurs contre un effectif de 02 personnes qui partagent les valeurs de l'entreprise.

Cela démontre que les cadres supérieurs travaillent avec la collaboration de leurs subordonnés, et d'après notre interviewé : « *Les tâches du travail, la responsabilité, partager la réussite et l'échec.* ». Un autre : « *C'est nos expériences, nos connaissances* », aussi : « *les idées et les informations* », de plus « *les connaissances, les méthodes du travail, la joie et la peine.* », et enfin : « *y'a que le partage du travail* ».

Et d'autres qui partagent les valeurs de l'entreprise, comme l'indique l'un de nos interviewés : « *ce sont les objectifs professionnels qu'il faut atteindre, est de travailler ensemble pour se compléter.* » aussi un autre : « *on partage les valeurs d'entreprise* » et enfin : « *chaque entreprise a des objectifs à atteindre, donc le personnel de cette entreprise devrait mener ses propres objectifs qui nécessiterait d'être clair pour tout*

l'ensemble des salariés, donc on peut dire que ces objectifs font partie des valeurs de notre entreprise. ».

EURL EL DJEMAA BAT sert à fournir à ses membres un sentiment du groupe, qui sera une occasion de mettre en avant des valeurs de coopération et des informations partagées, en exécutant leur travail afin de les dynamiser et d'éviter les conflits.

Tableau N°25 :

Répartition de la relation avec les collègues du travail

La relation avec les collègues du travail	L'effectif	argument
Professionnelle	08	Il y'a que la profession qui ne rassemble
Amicale	02	Les relations sont bonnes avec nos collaborateurs
Amicale et professionnelle	02	Dans un milieu de travail, on est toujours confronté à des relations amicales et professionnelles
Total	12	

Les données de ce tableau illustrent que la majorité des cadres supérieurs d'EURL EL DJEMAA BAT de Jijel, déclarent qu'ils ont une bonne relation avec leurs collègues de travail, qui se fait dans un cadre professionnel, ce qui est représenté d'un effectif de (08) personnes, parmi l'un de nos interviewé qui montre : *« professionnelle, pour faire, on a des affinités avec les personnel, donc c'est professionnelle »* aussi un autre : *« Toujours, on essaie d'améliorer ceux qui dépend de la gestion de l'entreprise »* et enfin : *« Avoir une bonne relation est une condition du travail, donc c'est du professionnel »*, et pour ceux qui préfèrent d'être comme des amis dans le milieu du travail, cela est illustré d'un effectif de (02) personnes, ils ont dit : *« il existe une bonne relation entre nous, on est comme des amis »* et enfin : *« elle est bonne, on est comme une famille ».*

Mais, il existe une autre catégorie qui pense que les relations sont faites dans un cadre amical et professionnel afin d'éviter l'ennui au travail, qui est représenté par (02) de l'effectif, tel qu'il est déclaré par notre interviewé : « *Professionnelle pour la majorité et amicale pour la minorité* »

Il est dans l'intérêt de tous les salariés de veiller à ce que les relations du travail seront faites dans un cadre professionnel afin de transmettre la notion de travail d'une manière indirecte et de coopérer l'ensemble des salariés dans des discours professionnels sans oublier l'aspect amical qui existera entre la hiérarchie et les collaborateurs pour mener un climat favorable afin éviter l'ennui. Donc on déduit que les relations avec les collègues et la hiérarchie au sein d'EURL EL DJEMAA BAT sont privilégiées¹.

¹ SAINSAULIEU (R), op, cit , p.206.

4) SYNTHÈSE

Notre travail aborde le rôle de la culture d'entreprise au développement de l'identité professionnelle, des cadres supérieurs. Les résultats, atteints à travers notre recherche et notre analyse, ne peuvent être généralisés sur toutes les entreprises algériennes, car il s'agit d'un cas spécifique d'EURL EL DJEMAA BAT de Jijel. Ces résultats sont comme suit : la culture est nécessaire pour l'entreprise, car elle sert à maintenir l'équilibre identitaire du personnel au sein de cette entreprise.

Tout d'abord, la culture joue un rôle majeur, et efficace au sein d'EURL EL DJEMAA BAT, ce qui lui permet de fournir et d'atteindre un équilibre professionnel pour les salariés, car avoir une bonne culture au sein d'une entreprise est lié à l'identité de chaque salarié au sein de cette entreprise.

Elle est à l'origine d'une gestion efficace; celle-ci conduit, sans aucun doute, à la réussite, au développement et à l'amélioration de la production.

Ainsi, et d'après l'analyse des discours de nos enquêtés, nous avons constaté que la majorité confirme : que la culture d'entreprise joue un rôle important au développement de l'identité professionnelle des salariés au sein d'EURL EL DJEMAA BAT. Toutefois, une minorité suppose qu'elle ne joue pas un bon rôle, du fait qu'elle y'est des conflits entre la hiérarchie qui les a laissés être subjectifs.

Ce qui aboutit en fin de compte à la confirmation de la première hypothèse qui stipule que : « *La culture d'entreprise influe positivement sur le développement de l'identité professionnelle chez les cadres supérieurs d'EURL EL DJEMAA BAT* ».

Concernant l'intégration, qui fait partie des caractéristiques d'une culture d'entreprise, cette dernière a pu être difficile pour l'ancienne génération qui ont trouvé des difficultés à s'intégrer vu la fermeture des non diplômés, mais ils ont pu surmonter avec leurs volontés à s'intégrer malgré les obstacles rencontrés et d'être ouverte avec les nouveaux recrues afin de mieux s'adapter et de s'intégrer.

De ce fait, l'intégration des cadres supérieurs facilite le travail dans l'entreprise et sert d'une manière ou d'une autre à la richesse de EURL EL DJEMAA BAT car un groupe de travail bien intégré participe dans la motivation et le dynamisme de l'entreprise.

Pour cela, on a noté que « La culture d'entreprise est un élément essentiel facilitant l'intégration du personnel. ».

CONCLUSION

La recherche qu'on a menée dans ce projet, nous a facilité l'aboutissement à l'objectif ciblé à l'intérieure de l'entreprise, ce dernier consiste à admettre qu'elle repose sur une culture cohérente pour maintenir son personnel dans son développement identitaire et de le faire intégrer dans l'entreprise.

Donc, on déduit que la culture d'entreprise est efficace dans la structure d'EURL EL DJEMAA BAT, comme elle est un moyen intéressant à son personnel dans son développement et le fondement de sa carrière.

De ce fait, on soustrait que les identités des salariés sont influencées d'une manière ou d'une autre par cette culture qui les aide et les oriente à suivre une identité convenable dans le cadre professionnel. Donc, elle sert à renforcer une identité professionnelle solide et propre à eux.

Cela résulte que les hypothèses émises au départ sont confirmées : les responsables ont pu être adhérents à cette culture qui sert à construire leur identité professionnelle et d'avoir un sentiment d'appartenance au groupe d'EURL EL DJEMAA BAT.

On peut conclure par dire que la culture d'entreprise sert davantage à renforcer la personnalité des cadres supérieurs qui engendra le développement d'une identité professionnelle propre à chaque salarié, mais on est toujours dans une probabilité sur la disparition de cette culture. Cela nous laisse à se poser plusieurs questions sur sa durabilité, qui sera témoinnée par d'autres enquêtes dans les années prochaines.

La liste bibliographique

Les ouvrages traitant le thème :

1. AKTOUF Omar le symbolisme et la culture d'entreprise : Des abus conceptuels aux leçons de terrains .Edition Eska, Ottawa, 1990.
2. ALTER Norbert. « Sociologie du monde du travail. 1^{er} Éd. Paris : PUF. 2006.
3. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, Alger, 1997.
4. BONARDI Christine, GRIGORI Nicolas et MENARD Jean-Yves. *Psychologie Social Appliquée*. Ed. In Press. Paris, 2004.
5. DELAVALEE Eric, *La culture d'entreprise pour manager autrement*. Éd. D'Organisation. Paris, 2002.
6. D'IRIBARE Philippe, HENRY Alain, SEGAL Jean-Pierre, CHEVRIER Sylvie et GLOBOKAR Tatjana, *Couleurs et Mondialisation*, Édition de seuil, 2002
7. DOLAN Shimon, et autres, *psychologie de travail et le comportement organisationnel*, 2eme édition, Gaétan Morin éditeur, Canada, 2002.
8. DUBAR Claude, *La crise des identités*. L'interprétation d'une mutation, 2^{ème} édition, PUF, Paris, 2001.
- 9 DUBAR Claude. La socialisation et la construction de l'identité sociale et professionnelle. Armand Colin. Paris, 2000.
10. DUPRIEZ Pierre. *Entreprises Roumaines en Transition*. Études de Cultures Organisationnelles. : L'Harmattan, Paris, 2005.
11. DURKHEIM Emile. De la division sociale du travail, étude sur l'organisation des sociétés supérieures, F. Alcan, Paris, 1893.
12. FURCOTTE (R), *guide de gestion des ressources humaines*, édition, techno compétence, Québec, 2003.
13. GORDON Mace et PERTY François, *Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales*, (Méthodes en sciences humaines), DEBOECK université, 3eme édition, Québec, 2000.
14. GUERRID Djamel, *Culture d'entreprise*. CRASQ, Oran, Algerie. 1988. 15. Hofstede (G) et Bollinger (D). *Les différences culturelles dans le Management*. Ed. D'organisation, Paris, 1987.
15. ION Jacques, *Le travail social à l'épreuve du territoire*. Dunod, Paris, 1996.

16. JARDEL Jean-Pierre. et LORIDON Christian. *Les rites dans les entreprises : Une nouvelle approche du temps*. les Échos Éditions, Paris, 2000.
17. LEVI-STRAUSS Claude. *L'Identité*. PUF, Paris. 1977.
16. MEIER Olivier. *Management Interculturel*. 2^e Éd. : DUNOD, Paris, 2006.
17. MORIN Pierre. et DELAVALLÉE Eric. *Le manager à l'écoute du sociologue*. Éd. d'Organisation, Paris, 2001.
18. SAINSAULIEU Renault. *L'identité au travail*. Presse de la fondation nationale des sciences politique, Paris, 1988.
19. Soutenain Jean-François, *Organisation est gestion de l'entreprise*. Collection Expertise Comptable Foucher, copyright Berti édition Alger, 2007.
20. SAINSAULIEU (R), *Sociologie de l'entreprise : Organisation, Culture et développement*, Éditions, Press de sciences PO et Dollaz, Paris, 1995.
21. THEVENET Maurice. *La Culture d'Entreprise*. 4^e Éd. Presses Universitaires de France, Vendôme : Collection « Que sais-je ? », Paris. 2003.

Les dictionnaires :

22. AKOUN André et ANSART Pierre. *Dictionnaire de sociologie*. Ed. Le Robert Seuil. Paris, 1999.
23. GILLES Ferréol, *dictionnaire de sociologie*. 3eme édition Armand Colin, Paris, 2004
24. Muchielli Alex, *Dictionnaires des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, édition, Armand Colin, Paris, 2002.

Les revues :

27. Barbier, Jean-Marie, *L'analyse des pratiques : questions conceptuelles*. In Blanchard-Laville (C). et Fablet (D). (Éds), *L'analyse des pratiques professionnelles*, Le Harmattan, Paris, 1996.
28. Dubar Claude, *la socialisation*, Édition revue, Paris, 2002
26. LABARONNE Daniel et MEZIANI Mustapha, « Traits culturels, système de management de la qualité et performances en Algérie. Etude de cas de deux PME (publique et privée) algériennes ». In *Management & Avenir*, 2010/7 n° 37. p. 34-52.

Université Abderrahmane MIRA de BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Option : Sociologie du travail

Guide d'entretien

Thème

La culture d'entreprise et l'identité professionnelle

Cas pratique : EURL EL DJAMAA BAT

Présentation :

Nous somme des étudiants en sociologie du travail et ressources humaines, nous préparons un mémoire de fin de cycle portant sur la culture d'entreprise et l'identité professionnel, nous vous serions reconnaissant de bien vouloir répondre a ces questions dont l'objectif est typiquement scientifique ainsi que l'anonymat est totalement garanti.

Nous vous remercions à l'avance pour votre contribution à notre recherche.

Les données personnelles

1) **Age :**

2) **Sexe :**

Masculin

Féminin

3) La situation familiale :

Marie

Célibataire

4) Niveau d'instruction :

Universitaires

Autre

Aspect relationnel sur l'apport de la culture d'entreprise et l'identité

- 5) Que signifiez la culture d'entreprise pour vous ?
- 6) Quels sont les valeurs du travail au sein d'EURL EL DJAMAA BAT?
- 7) Quels sont les facteurs essentiels au développement d'une entreprise ?
- 8) Qu'elles sont les indicateurs d'existence d'une culture d'entreprise au sein d'EURL EL DJAMAA BAT?
- 9) Y'a-t'il une adhésion de la part des travailleurs à cette culture d'entreprise ?
- 10) Suivez-vous une réglementation interne d'EURL EL DJAMAA BAT ?
- 11) Existe-il une ambiance sociale en pratiquant votre travail à l'intérieur de l'entreprise ?
- 12) Existe-il des méthodes rationnelles dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise ?
- 13) Est-ce que vous communiquez avec vos collègues du travail ?
- 14) Existe-t-il un respect de travail au sein de l'entreprise ?
- 15) Quelle est votre méthode d'exécuter votre travail ?
- 16) Quel est votre réaction devant un problème de travail ? Est ce que vous le réglez tout seul ou bien à l'aide de votre supérieur ?
- 17) Votre travail influe- t-il sur votre vie social ?

Aspect relationnel sur l'intégration des salariés

- 18) Que rapporte le groupe à l'individu ?
 - Par apport au travail ?
 - Par apport a l'information ?
- 19) Que rapporte l'individu au groupe ?
- 20) Est que la culture d'EURL EL DJEMAA BAT vous a facilitez votre intégration ?
- 21) Quels rôles jouent les activités sportives par apport à l'intégration ?
- 22) Croyez vous que la culture d'entreprise est moyen d'intégration ?
- 23) Quesque vous partagez avec les membres de groupe ?
- 24) Quelle est votre relation avec vos collègues de travail ?