

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de Fin de Cycle

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

Option : Sociologie du travail et des ressources Humaines

Thème

**Le rôle de la culture d'entreprise dans la construction
de l'identité professionnelle des cadres**

Cas pratiques «CEVITAL DE BEJAIA»

Réalisé par :

Meziani Nassima

Mahrez Roza

Encadré par :

D^r Zerrouk Ahcene

Session Juin 2017

Remerciements

Nous remercions le bon Dieu pour le courage, la patience et qui nous ont été utiles tout au long de notre parcours.

Nous tenons à remercier vivement monsieur Zerrouk A, notre encadreur, qui nous a aidés à progresser dans notre recherche grâce à ses conseils, directifs et son soutien tout long de l'élaboration de ce travail.

Nous exprimons nos vifs remerciements à l'ensemble des membres de jury, monsieur Amour en tant que président de jury, monsieur Mati en tant que examinateur, pour avoir mobilisé de leur temps pour examiner et juger ce travail.

Nous remercions également tout le personnel de l'usine «CEVITAL DE BEJAJA».

Enfin, nous remercions tous ceux qui ont contribué de près ou de loin afin que notre travail puisse voir le jour.

Dédicaces

*Après avoir remercié «ALLAH» le tout puissant qui m'a aidé
d'accomplir mes études, je tiens à dédier ce modeste travail :*

*A mes très chers parents en témoignage de L'amour, du respect et de la
profonde et éternelle gratitude que je leur porte.*

A mes très chers frères.

A mes très chères sœurs.

A tous mes amis (es).

Et à tous les gens qui me connaissent.

Nassíma

Dédicaces

*Après avoir remercié «ALLAH» le tout puissant qui m'a aidé
D'accomplir mes études, je tiens à dédier ce modeste travail :*

A mon chère époux HMIMI pour son encouragement

A mon futur ange enfant IBRAHIM AXEL

Qui n'a pas encore vu la lumière

Et que le dieu les protège

Tout les deux

Roza

Liste des abréviations

abréviation	Signification
S.P.A	Société Par Action
T.I.C	Technologie Information Communication
P.M.E	Petite et Moyenne Entreprise
R.H	Ressources Humaine
R&D	Recherche et Développement
Q.H.S.E	Qualité Hygiène Sécurité Environnement

Sommaire

Introduction

Chapitre I : La partie méthodologique

1. Les raisons du choix du thème.....	03
2. Les objectifs de la recherche.....	03
3. La problématique.....	04
4. Les hypothèses	09
5. Définition des concepts.....	10
6. La méthode et les techniques utilisées	13
6.1. La méthode.....	13
6.2. Les techniques.....	13
7. La pré-enquête	15
8. La population d'étude.....	16
9. La technique de traitement des données.....	16
10. Les difficultés de la recherche	17

Chapitre II : La partie théorique

I. La culture d'entreprise

Préambule	18
1. Définition de la culture d'entreprise	19
2. Evolution de la notion «culture d'entreprise»	19
2.1. Avant les années 198.....	20
2.2. A partir des années 1980.....	21
3. Les sources de la culture de l'entreprise	22
3.1. La culture nationale	22
A. La distance au pouvoir.....	22
B. L'évitement de l'incertitude	23
C. La masculinité/féminité.....	23

D.	L'individualisme/collectivisme.....	23
3.2.	La culture de métier	24
3.3.	La culture organisationnelle.....	24
4.	Les composantes de la culture d'entreprise	24
5.	Le rôle interne et externe de la culture d'entreprise	26
5.1.	Le rôle interne de la culture d'entreprise	26
5.2.	Le rôle externe de la culture d'entreprise	27
6.	Les caractéristiques de la culture d'entreprise.....	28
7.	L'impact économique de la culture d'entreprise	30
8.	Les différentes couches culturelles d'une organisation	31
8.1.	Les règles et procédures	31
8.2.	Les croyances/normes et valeurs.....	31
A.	Les croyances.....	31
B.	Les valeurs	31
C.	Les normes	32
8.3.	Les postulats implicites.....	32
II. L'identité professionnelle		
1.	La définition de l'identité au travail.....	33
1.1.	L'identité.....	33
1.2.	L'identité professionnelle	33
2.	Les formes de l'identité.....	34
2.1.	L'identité pour soi.....	34
2.2.	L'identité pour autrui.....	34
2.3.	L'identité personnelle.....	35
2.4.	L'identité collective.....	35
3.	Les grandes approches de l'identité professionnelle.....	35
3.1.	L'approche de R. SAINSAULIEU	35
3.2.	L'approche de C.DUBAR	36

Chapitre III : La Partie pratique

1. Présentation du complexe CEVITAL de Bejaia	38
2. Analyse et interprétation des données	52
2.1 Analyse et interprétation de la première hypothèse	52
2.2 Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse	60
Synthèse.....	67

Conclusion

Liste bibliographique

Les annexes

Introduction

Aujourd'hui, l'environnement de l'entreprise est de plus en plus complexe du fait d'interdépendances et d'influences de toutes nature et de l'accélération des processus économiques, ce qui présuppose un changement de valeurs, un changement culturel à l'intérieur de l'entreprise.

Les fondements et les constitutions des entreprises algériennes se base pratiquement sur les mêmes principes, de ce fait, on ne peut guerre 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 spécifitée qui conduit à analyser sa culture et donc à reconnaître le rôle des hommes qui la composent.

Les entreprises qui ont une forte croissance, année après autre ont su implanter une culture d'entreprise forte et profonde qui leur permet de se développer et de démarquer de la concurrence, dans le but d'atteindre leurs objectifs. La culture comprend toutefois certains risques pouvant ralentir l'organisation, voire se retourner contre elle. Avant toute chose, l'adhésion de tous les responsables au sein de la structure est primordiale, car ils doivent en être les premiers convaincus pour la véhiculer, ainsi impliquer les salariés dans cette vision collective. Ils doivent également la prendre en compte dans leurs décisions pour être en adéquation et favorisent l'ouverture et l'écoute vis-à-vis de l'extérieur.

Il arrive en effet, parfois qu'elle implique un recentrage sur soi-même laissant alors échapper des opportunités et des cas importants à prendre. Dans ce cadre notamment, alors qu'elle devrait pouvoir être évolutive, elle peut s'avère un frein au changement et une source de collaborateurs, elle peut donc nécessiter la mise en place d'une communication spécifique, parfois de crise pour permettre de s'adapter sur le long terme.

En cet effet, on s'est appuyé dans notre recherche sur une étude qui aborde le rôle de la culture d'entreprise dans la construction de l'identité professionnelle des cadres au sein de CEVITAL. Pour déterminer son existence, observer, si elle a une place pertinente à l'intérieur de cette entreprise et si elle gère son personnel

C'est cette question qui nous intéresse dans notre recherche qui subdivise en trois chapitres comme suite :

- Le premier chapitre est spécifié pour le cadre méthodologique de la recherche, ou nous avons présenté par enchainement notre problématique, nos hypothèses et la définition des concepts, la méthode et les techniques utilisées, ainsi que la population d'étude.
- Le deuxième chapitre concerne la culture d'entreprise et l'identité professionnelle.
- Le troisième et le dernier chapitre consacré à la présentation de l'organisme d'accueil, et l'analyse et l'interprétation des données.

Enfin, nous terminons notre travail par une conclusion, une liste bibliographique et les annexes.

1. Les raisons du choix du thème :

Dans notre domaine de la sociologie de travail et des organisations y a plusieurs thèmes intéressants qui nous obligent de découvrir ce qui cache derrière ces phénomènes pour arriver à les clarifier sur le terrain .

Nous raisons sont :

- Savoir les pratiques de l'entreprise.
- Découvrir le terrain et avoir une expérience dans le monde du travail.
- Notre volonté de mener un thème de recherche qui se rapporte au champ de la sociologie de l'entreprise.
- Dégager une lecture sociologique sur la question de la culture de l'entreprise au sein de l'entreprise CEVITAL.
- Acquisition des connaissances nécessaires sur la culture d'entreprise pour pouvoir traduire nos désirs de créer notre propre entreprise dans le futur.

2. Les objectifs de la recherche :

Chaque recherche fixe des objectifs à atteindre dans le bon sens et à partir de notre recherche nous voulons atteindre les objectifs suivants :

- Savoir comment cette culture d'entreprise influe sur le fonctionnement de l'entreprise CEVITAL.
- Savoir l'application réelle de la culture d'entreprise CEVITAL et la manière dont laquelle elle motive ses salariés.
- C'est de décrire et faire comprendre l'influence de la culture d'entreprise sur la construction de l'identité professionnelle.

3. La problématique :

Aujourd'hui, le travail occupe une place centrale dans nos sociétés contemporaines, cependant le monde du travail à beaucoup changé depuis une dizaine d'années. Le travail est bien un processus culturellement chargé des significations différentes dans le champ et dans l'espace, dont la nature a changé, notamment en regard du progrès technique.

La sociologie des organisations a pour objet d'étude des règles, et des formes de fonctionnement de l'action collective au sein des groupements de travail organisés tels que les entreprises ou les administrations. Par conséquent, « elle dispose d'un champ de recherche relativement autonome et spécifique vis-à-vis de la sociologie du travail qui privilégie l'étude de l'évolution de l'organisation du travail et de l'activité productive »¹

La sociologie du travail, «connait au début de la décennie soixante, un étonnant développement marqué par la création, en 1958, de la licence de la sociologie, qui s'autonomise ainsi à la fois de la philosophie et de la psychologie social, ainsi que la revue "sociologie de travail "»², appelée à devenir une des principales revues françaises de sociologie, et des cahiers d'études de l'automation.

Cette réflexion sur le travail et l'organisation du travail est contemporaine de l'essor du capitalisme industriel. Chez Adam Smith la question de la division de travail est centrale ; «les plus grandes améliorations dans la puissance productive du travail et la plus grande partie de l'habilité, de l'adresse et de l'intelligence avec laquelle il est dirigé ou appliqué sont dues, a ce qu'il semble à la division du travail »³.KARL Marx c'est s'intéresse au conséquences physiques et moral de la division du travail . Très tôt ces réflexions sur les conséquences pour les "producteurs directs «du processus d'industrialisation

¹ BETONE.A, C.DOLLO, et autres, sciences sociales, 3^{eme} édition, Paris, 2002, p363.

² SABINE. Erbes-seguin, la sociologie du travail, édition la découverte, Paris, 1997, p34.

³ BETONE.A,ibid , p251.

donnent lieu à des enquêtes, comme le cas d'E. Durkheim qui a consacré sa thèse à la division du travail. Sa réflexion est plus vaste que la seule question de l'organisation du travail, mais elle a bien pour point de départ l'évolution du travail industriel.

La sociologie de l'entreprise se situe entre la sociologie des organisations, centrées sur l'analyse des relations de pouvoir et des instances dirigeantes, «la sociologie du travail, attachée principalement à l'étude du mouvement ouvrier et des conflits du travail,» sans champ d'étude porte essentiellement sur la relation entre société et entreprise sous l'analyse des phénomènes identitaires et culturels»¹. Pour certains auteurs, l'entreprise ne peut être considérée comme un système autonome doté d'une culture spécifique et d'une identité propre. Tenant d'une "macro analyse", ils cherchent à découvrir les modes de régulation essentiels des sociétés industrielles, les types de rationalité globale et les modes de dominations qui en découlent.

Pour C. Durand, «l'entreprise peut être un modèle réduit de processus sociaux constitutifs de la société »². L'entreprise est le lieu où s'exprimant le plus complètement la "fonctionnalisation" et la "technicisation" du travail humain en tant qu'application concrète de la rationalité économique par une élite qui assure la coordination, le fonctionnement et la régulation des organisations.

L'entreprise n'apparaît que comme un sous- système dans un système complexe.

Dans cette perspective, «le discours sur l'autonomie de l'entreprise, sur la culture d'entreprise ou sur le projet d'entreprise, ne peut prendre de sens que dans la mesure où il est relié à l'ensemble de la société »³.

La culture, c'est ce qui fait que chaque entreprise est unique, il n'y a pas deux entreprises complètement semblables. «Deux entreprises peuvent suivre les mêmes stratégies, avoir les mêmes structures, recourir aux mêmes techniques de

¹ BETONE.A, C.DOLLO, opcit, p370.

² BETONE.A, ibid, p371.

³ BETONE.A, ibid, p371.

gestion, elles sont néanmoins leur groupe et c'est ce qui peut être à l'origine du succès de l'une et l'échec de l'autre»¹. La culture aussi est un concept très vaste, elle représente énormément de choses et n'est pas définissable par quelques mots, elle peut être considérée au sens le plus large, comme tout ce qu'il est possible de transmettre, de partager et d'apprendre. Elle peut être associée à un ensemble d'individus, par exemple ; une nation, une communauté, ou encore un groupe d'âge. La culture devient alors ce qui unit les membres d'un groupe et permet leur cohésion. Elle permet également de le distinguer des autres groupes. Il existe en effet une grande diversité culturelle, qui fait la richesse des échanges. La culture peut être envisagée comme propre à chaque individu ; chacun crée sa propre culture, influencé par les cultures des différents groupes auxquels il appartient et à travers lesquels il se construit. Nous pouvons aussi envisager la culture comme caractéristiques plus spécifiquement les métiers créatives et expressives à travers l'art et œuvres qu'il produit.

La culture se présente comme le développement des facultés intellectuelles par des exercices appropriés et l'ensemble des connaissances acquises qui permettent de développer le sens critique, le goût et le jugement. La culture d'une entreprise se présente comme une composition construite sur une base naturelle, elle est représentée par les différentes individualités du personnel qui élabore et construit en commun, au fil du temps et des événements qui surviennent dans l'entreprise une culture perceptible à travers de ces usages et coutumes.

La culture d'entreprise aujourd'hui est un outil stratégique pour les entrepreneurs. Elle aurait deux types de fonctions, la première celle du "partage"(valeurs, présentation) et la seconde celle de la "performance"(enjeux économiques pour l'entreprise).

¹ DELAVALLEE Eric, la culture d'entreprise pour manager autrement, édition : organisation, 2002, Paris, p2.

En effet, l'orsque l'entreprise recrute, elle tient absolument à ce que les personnes recrutées partagent ces valeurs. Leur objectif est de développer et d'entretenir au gout du jour sa culture.

Pour se faire, l'entreprise doit notamment développer des éléments dans sa culture qui lui permettent de se différencier les personnes qui sont déjà intégrées à l'entreprise, mais aussi celle qui le seront par la suite doivent partager un sentiment d'intégration et de valeurs communes que les autres entreprises n'ont pas. Par la culture d'entreprise les dirigeants cherchent à démontrer un facteur d'appartenance professionnelle.

Ainsi, « la culture d'entreprise est mise en avant comme une dimension du management et de la politique général de l'entreprise, comme une variable d'action, parfois même comme une clé de succès de l'entreprise actuelle»¹. Et aussi un élément clé car elle permet de mieux comprendre les choix stratégiques et le vécu social de cette dernière. De plus "pensés stratégiques c'est pensés futur" donc la culture d'entreprise doit avoir un impact sur le long terme. Cette culture doit donc rendre le management interne plus efficace. En effet, elle a notamment pour objectif de renseigner sur l'organisation, les différents métiers, les valeurs ou encore le climat social de l'entreprise, ainsi la culture d'entreprise renforce ce principe d'intelligence et de rationalité de l'organisation, de ce fait ce n'est plus le manager seul qui développe son analyse des faits mais c'est l'ensemble des valeurs que l'entreprise c'est constituée. Pour ce faire, l'outil indispensable à la diffusion de la culture d'entreprise au niveau interne est bien la communication interne. Cette dernière qui a également un rôle stratégique tient à informer toutes les personnes qui forment l'entreprise, que se soit les salarés, les responsables, les cadres ou encore les managers.

Grace à la communication interne cet outil stratégique qu'est la culture d'entreprise, existe de manière réelle et garde une place importante au sein même de l'entreprise. Pour ce qu'est de la diffusion de la culture d'entreprise au

¹ SOUTENAIN.J.F, FARCET.P, organisation et gestion de l'entreprise, édition Berti, Alger, 2007, p424.

niveau externe, on fait appel au marketing, à la publicité ou encore à la communication externe.

Notre travail se focalise sur la culture d'entreprise comme moyen de développement des ressources humaines et son impact sur la détermination de l'identité au sein de l'entreprise, et pour but d'éclairer notre recherche on tient donc à poser les questions suivantes :

_ Quelle est la relation entre l'environnement social des travailleurs et la nature de la culture de l'entreprise CEVITAL ?

_ Quel est le rôle de la culture d'entreprise dans la construction de l'identité professionnelle des cadres ?

4. Les hypothèses :

«L'hypothèse est une proposition qui prévoit une relation entre deux termes, qui peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une réponse provisoire, une préemption, qui demande à être vérifiée»¹.

Pour répondre aux questions de notre problématique, nous avançons deux hypothèses :

- La culture exogène domine la nature de la culture d'entreprise de CEVITAL.
- La culture d'entreprise influe positivement sur la construction de l'identité professionnelle chez les cadres de CEVITAL.

¹ QUIVY Rymond et CAMPENHOUDT Luc van, manuel de recherche en science sociale, 3^{ème} édition, DUNOD, Paris, 1995, p126.

5. Définition des concepts :

➤ La culture :

Ce mot désigne «tout complexe qui comprend la connaissance, la croyance, l'art, le droit, les mœurs, les coutumes et tous les autres talents et habitudes acquis par l'homme en tant que membre d'une société»¹.

➤ L'entreprise :

Le mot entreprise signifie «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.

➤ La culture d'entreprise :

Désigne « l'ensemble des valeurs et des traditions propres à chaque entreprise et produites par l'histoire particulière de cette entreprise. Elle est aussi un élément de socialisation, de sociabilité, de cohésion des identités sociales et professionnelles»³.

➤ La culture exogène :

La culture exogène c'est relatif à une culture qui provient de l'extérieur, du dehors, qui ne vient pas de l'intérieur d'un espace donné. Culture exogène est le contraire de culture endogène.

¹ POTOCKI MALICET Danielle, élément de sociologie du travail et de l'organisation, 8^{eme} édition, atropos, Paris, 1997, p35.

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

³ BEITONE Alain et autres, dictionnaire des sciences économiques, 2^{eme} édition, Armand colin, Paris, 2007, p124.

➤ **L'identité :**

Le mot identité désigne «ensemble des circonstances qui font qu'une personne et bien telle personne déterminée et vague. Elle met l'accent sur les procédures d'attribution d'une identité légale, sur l'identification qui permet de positionner les individus à l'intérieur de catégories socialement définies et légitimes par des instances de niveaux divers (caractéristiques, démographique et techniques, professionnelles....etc.)¹.

➤ **L'identité professionnelle :**

Les identités professionnelles sont générées par des pratiques et des rapports sociaux entre les différents acteurs .Les identités professionnelles sont «des manières socialement reconnus pour les individus de s'identifier les uns et les autres dans le champ du travail et de l'emploi»². 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.

A cet effet, l'identité professionnelle c'est «ce qui permet aux membres d'une même profession de se connaître eux-mêmes comme tels et de faire reconnaître leur spécificité à l'extérieur»³.

➤ **Salarié :**

Au sens strict désigne «seulement les travailleurs du secteur privé et du secteur public industriel et commercial. Parfois utilisé à tort en englobant les agents publics de l'état et des collectivités locales»⁴.

¹ FERREOL Gilles, dictionnaire de sociologie, 3^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2009, p86.

² DUBAR C, la crise des identités. L'interprétation d'une mutation, 2^{ème} édition, PUF, Paris, 2001, p95.

³ ION (J), le travail social à l'épreuve du territoire, Dunod, Paris, 1996, p91.

⁴ GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2004, p362.

➤ **Ambiance sociale :**

L'ambiance sociale veut dire climat sociale, est un indicateur de la bonne santé humaine et sociale de l'entreprise. Est un baromètre qui, à partir d'indicateur, symptômes d'un malaise, établit la qualité des relations entre les salariés et leur travail, des relations entre collaborateurs de même niveau hiérarchique ou de niveaux hiérarchiques différents.

En gros, est un concept qui permet de dire : "dans cette entreprise, il fait bon travailler «ou au contraire «fuyez cette entreprise comme la peste, c'est un calvaire".

➤ **Environnement :**

«Ensemble des conditions matérielles et sociales spontanément distribuées autour d'un organisme»¹.

➤ **Travail :**

Le mot travail désigne «une activité effectuée par l'être humain sur le monde naturel, afin de subvenir à ses besoins. Le travail ne devrait pas se limiter à une activité salariée. Même dans les sociétés modernes toute forme de travail n'est pas énumératrice, comme le travail ménager ou caritatif. Le travail est une activité destinée à répondre à un besoin matériel ou immatériel, individuel ou collectif»².

¹ GRAWITZ Madeleine, opcit, p152.

² MOLAJANI Akbar, dictionnaire de sociologie contemporaine, 1^{ère} édition, Zagros, Paris, 2004, p173.

6. La méthode et les techniques utilisées :

Chaque recherche exige une démarche méthodologique qui s'appuie sur des principes stables (méthode, technique), qui permettent d'aboutir à des résultats scientifiques et objectifs.

6.1 La méthode :

L'or de notre pré-enquête, il nous a été apparu que le sujet nécessite une étude approfondie. Car la méthode de recherche est déterminée en fonction de l'objet d'étude, comme dans notre cas on a adopté de travailler sur la culture d'entreprise de CEVITAL, en indiquant le rôle de la culture de l'entreprise au développement de l'identité professionnelle. Et pour mieux cerner notre recherche on a utilisé la méthode adéquate qu'est la méthode qualitative pour but de recueillir un nombre important des données qui nous permettent de concrétiser notre étude.

La méthode qualitative «est une stratégie de recherche utilisant diverses techniques de recueil d'analyse dans le but d'explicitation en compréhension un phénomène»¹.

Pour le cas de notre travail nous avons opté pour la méthode qualitative qui nous permet de expliquer la culture d'entreprise.

6.2 Les techniques :

ANGERS Maurice dit que ; «les techniques de recherches sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité, si les méthodes impliquent des orientations générales quant aux façons d'aborder un objet d'étude, les techniques indiquent comment accéder aux informations que cet objet est susceptible de fournir, elles représentent les principaux moyens d'investigation de la réalité sociale»².

¹ MUCHIELLI (A), dictionnaire des méthodes qualitatives en science humaine sociale, édition, Armand Colin, Paris, 2002, p 129.

² ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, p66.

Et comme première technique de recherche que nous avons retenus est l'observation, cette dernière a permis de voir le monde de vie et de travail de l'entreprise et de ses membres. Cette observation été clé pour pouvoir élaboré notre deuxième outil de collecte des données.

Pour cela on peut dire que «observer n'est pas seulement regarder, c'est une certaine organisation de la vision. Elle est structurée de telle sorte à voir ce qui est adéquat par rapport à un projet de recherche, à un cadre théorique»¹. Concernant notre recherche, nous avons préféré l'usage de la technique d'entretien semi-directif, est une technique utilisé dans des études qualitatives.

Parmi les divers formes possibles de collecte d'informations orales, le sociologue accorde une importance particulière à l'entretien semi-directif, qu'est «un outil de collecte des données qui sert à recueillir le témoignage verbale des personnels»².

L'entretien va nous permettre d'explorer d'une manière approfondie l'univers des personnes interrogés. 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 besoins pratiques, on a devisé notre guide d'entretien en deux parties qui sont comme suit :

- La première partie concerne les données personnelles telles que l'âge, le sexe, et poste occupée ...etc.
- La deuxième partie concerne les données sur les hypothèses, dans le premier axe vise à montrer comment la culture exogène domine la nature de la culture de l'entreprise CEVITAL, et dans le deuxième axe évoque la manière dont la culture d'entreprise influe sur l'identité professionnelle des ouvriers au sein de CEVITAL.

¹ PERETZ Henri, les méthodes en sociologie (l'observation), édition la découverte, Paris, 1998, p88.

² GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7^{eme} édition, Dalloz, 2000, p 350-351.

6.3 La pré-enquête :

La pré enquête est une phase importante et utile dans notre recherche, c'est parce que cette étape nous permet d'élaborer un ensemble de questionnement par rapport à notre recherche et par rapport à la vérification de nos hypothèses. Nous avons fait des entretiens du pré enquête auprès des personnes qui travaillent au niveau du service du personnel, service d'information, comptabilité et informatique, est pour objectif de collecter les informations nécessaires pour vérifier et confirmer nos questionnement de nos hypothèses.

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

Dans la pré-enquête, nous avons appliqués la technique d'observation dans le but d'expliquer notre terrain, et observer les comportements des salariés et leurs attitudes dans le milieu du travail.

Pour ANGERS Maurice «l'observation scientifique permet de découvrir et de comprendre certaine aspect jusque l'inconnus, incompris, de phénomène qui, au départ semblaient dépourvus d'intérêt»².

¹ AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, édition les presse, Québec, 1987, p 102.

² ANGERS Maurice, initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, p05.

7. La population d'étude :

Selon AKTOUF Omar, «la population d'étude désigne l'ensemble d'indifférencié des éléments parmi lesquels seront choisis ceux auprès de qui effectueront les observations»¹.

Une fois la méthode et la technique sont déterminées, on doit préciser notre population d'enquête, cette étape est très importante malgré que les cas étudiés ne sont nécessairement représentatifs, on les appris d'une manière intentionnelle.

Nous avons réalisés neuf (09) entretient individuels, variés entre des cadres (CEVITAL).Il ont déroulés dans des bonnes conditions, un accueil chaleureux de leurs part et de la part du responsable, ils nous accordés une période de leurs temps durée entre 20minutes à 40minutes. En plus ils ont très intéressant par notre thème.

Nous avons réalisés les entretiens aux cours de trois semaines, du 05 février au 26 février.

8. La technique de traitement des données :

Les techniques d'analyse qualitative sont nombreuses. Nous avons opté pour **l'analyse de contenu**, en choisissant dans l'ensemble des techniques d'analyse de contenu, entre autres **l'analyse thématique horizontale**. «L'analyse thématique défait en quelque sorte la singularité du discours et découpe transversalement ce qui, d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème. Elle ignore ainsi la cohésion singulière de l'entretien et cherche une cohésion thématique inter-entretien .La manipulation thématique consiste ainsi à jeter l'ensemble des éléments signifiant dans une sorte de sac à thème»².

¹ AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, Presse de l'université du Québec, Montréal, 1990, p 72.

² BLANCHET Alain et autre, l'enquête et ses méthodes (l'entretien), 2^{eme} édition, Armand colin, Paris, 2007, p96.

9. Les difficultés de la recherche :

Dans toute étude de terrain, le chercheur confronte de sa recherche, et durant notre recherche on a rencontrés les problèmes suivants :

- La difficulté de trouver un terrain de recherche.
- Le manque d'expérience sur le terrain.
- Manque des moyens financiers.
- Le temps limité qui ne permet pas de faire un travail de grande envergure.

Préambule :

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 dans la construction de l'identité chez les ouvriers.

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, forme un sous-groupe social composé d'individus appartenant à une ou plusieurs cultures nationales, régionales et professionnelle .Pour assurer la cohérence de cette mosaïque, l'entreprise a besoin de crée une identité collective, qui deviendra le point de repère de tous ses membres .

Au fur à mesure de que l'entreprise se transforme en institution, elle tend à développer une culture d'entreprise qui est l'élaboration d'un système à la fois culturel, symbolique et imaginaire.

Toute entreprise à une culture spécifique, élaborée au long de son histoire.

Toute entreprise est une affaire de société puisqu'elle est marquée par la culture nationale.

1. Définition de la culture d'entreprise :

La culture d'entreprise peut être défini comme étant la structure des valeurs de base qu'un groupe de personne travaillent ensemble à inventées ou découvertes en apprenant à surmonter ses problèmes d'adaptation externe ou d'intégration interne, valeurs qui ont fait leurs preuves pour être considérées opérationnelles et donc devant être enseignées aux nouveaux recrues en tant que façon correcte de percevoir, de penser et de réagir face à des problèmes similaires.

De même, elle peut se définir comme «un système de représentation et de valeurs partagées par tout les membres de l'entreprise »¹. Elle est un ensemble de valeurs, de mythes, de rites, de tabous et de signes partagés par la majorité des salariés d'une entreprise donnée. La culture d'entreprise st une variable essentielle pour expliquer le vécu quotidien et les choix stratégiques réalisées par un groupe social .Plus concrètement, les valeurs forment la philosophie de l'entreprise. Elles déterminent sa charte de conduite exprimée par le règlement intérieure, 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.

2. Evolution de la notion « culture d'entreprise » :

C. Bernard 1938, fait référence à la culture d'entreprise dès les années trente (1930). Il confère à l'entreprise une "personnalité" propre et fait des dirigeants des dépositaires de ses valeurs. A quelques exceptions près, la culture d'entreprise est tombée dans les oubliettes de la littérature managériales pendant environ cinquante ans (50ans). Elle réapparaît avec force au début des années quatre-vingt (1980).

¹DUPRIEZ(P), Entreprises Romaines en transition, Etudes de culture organisationnelles : l'harmattan , Paris, 2005, p 36.

2.1 Avant les années 1980 :

La notion de la culture s'est développée tardivement, car les dirigeants des entreprises ont cru de leur devoir de protéger le sucra de leur affaire et la connaissance du passé de leur firme paraissait dépourvue d'intérêt, en effet, la notion de la culture d'entreprise remonterait pour certains au 19^{ème} siècle avec l'idée très forte des pratiques paternalistes dans les entreprises. Pour d'autres la notion serait plus récente (20^{ème} siècle) et trouverait son origine dans les tains métaphores ; qui peuvent être évoquées par la présentation des grandes entreprises et par leur mode de fonctionnement, ces métaphores sont : l'entreprise serait une famille, elle serait une maison, et enfin l'entreprise considéré comme équipe sportive.

➤ La famille :

Au 19^{ème} siècle, la communauté y est centrée sur le patron présenté comme le père chargé de la sécurité et de l'éducation de ses salariés, cette protection peut même poursuivre au-delà de l'entreprise puisqu'ils sont parfois maire, soutiennent des activités sociales extérieurs, des constructions des écoles...La solidarité rapproche des ouvriers et patron, puis des ouvriers entre eux. Le modèle sociale et morale répond à des besoins pratiques de gestion ; dans le contexte de développement de l'industrie, attirer stabiliser une main-d'œuvre constitue pour l'essentiel de paysans.

➤ La maison :

Dans les années 20, après la première guerre mondiale l'entreprise sous les publicités vantent les œuvres sociales de l'entreprise, celle-ci cherche à faire connaître ses caractéristiques, ses valeurs, et à se les distingués des autres, petit à petit cet "esprit de maison" n'est plus l'exclusivité des grandes entreprises mais il se trouve aussi dans de nombreuses P.M.E .

➤ L'équipe sportive :

Dans les années 1960-1970, le salarié, fait partie d'une équipe, il doit s'investir pour qu'elle réussisse, il doit être conscient de ses forces, de ses faiblesses et de sa propre identité, il ne doit plus être passif.

2.2 A partir des années 1980 :

Avec la crise, la notion ancienne de culture d'entreprise "taylorienne" ne convient plus, il faut trouver de nouvelles valeurs. Changer de culture doit permettre de faciliter la transformation des méthodes de production et de gestion, la nouvelle culture doit être cohérente, homogène et forte, il faut aussi transformer les anciennes méthodes de conduites du personnel. Dans les années 1980, les ingénieurs et les managers de l'entreprise doivent donner du sens au travail. Le sens doit rassembler les hommes d'une même logique, une même dynamique de consensus suppose l'établissement d'une dynamique de cohésion de l'entreprise et de partage d'un ensemble de valeurs communes.

Les réflexions sur la culture d'entreprise se révèlent un enjeu important pour le fonctionnement des entreprises : comment intégrer les salariés, en écho au management par les valeurs qui s'installent à partir des années 80, les pratiques de gestion des ressources humaines prennent plus de responsabilité, d'individualisation, de flexibilité ou de prévision à long terme. On peut y avoir la marque d'un nouveau profond des relations être entreprise et ses salariés, en revanche l'entreprise doit devenir une institution qui assume la fonction d'intégration sociale. La culture d'entreprise devient un projet central du management des années 80.

La mémoire collective est un élément central de la culture, chaque groupe social possède ainsi une mémoire collective propre qui permet à ses membres de reconstruire en permanence le passé en s'appuyant sur des événements, des traces matérielles, des rites et des traditions hérités. Les procédures de

l'entreprise, ses doctrines techniques et managériales, ou encore ses routines jouent un rôle de gardien de la culture et de la mémoire.

En créant des routines, l'entreprise définit des modèles culturels pour la compréhension des situations de gestion et de la résolution des problèmes, petit à petit l'entreprise a se doter d'une image différente, l'entreprise se voit citoyenne.

3. Les sources de la culture de l'entreprise :

3.1 La culture nationale :

« C'est l'ensemble des façons de penser et d'agir qui caractérisent les comportements des individus appartenant à une même nation, elle s'exprime par les valeurs partagées et repose sur une histoire commune »¹. Il est possible d'établir un lien entre les valeurs culturelles et le fonctionnement social (rôle de l'état, des institutions), l'appartenance est renforcé par des rites (vœux de nouvel an), des cérémonies (fête nationale),des symboles (drapeau), et des signes (tenus vestimentaires) .Selon Gert Van Hofsted² ,spécialiste du management interculturel à largement montré dans quelle mesure les cultures nationales sont une des sources de la culture d'une entreprise .

Il définit en effet des dimensions majeures qui vont servir de critères de différenciation :

A. La distance au pouvoir :

La distance au pouvoir fait référence au degré suivant lequel les membres d'une société acceptent une répartition inégale du pouvoir .Dans les cultures à faible distances au pouvoir comme les cultures scandinaves et germaniques par exemple, les relations de travail sont relativement égalitaires et les supérieurs hiérarchique sont facilement accessible .

¹ SOUTENAIN J.F., organisation et gestion de l'entreprise, édition ; Berti, Alger, 2007.

² Gert Hofsted, Revue Française de gestion, Septembre /Octobre, 1987.

A l'inverse, dans les pays marqués par une forte distance au pouvoir, les employés sont soumis à l'autorité de leurs supérieurs et les relations sont fortement hiérarchisées.

B. L'évitement de l'incertitude :

L'évitement de l'incertitude traduit la mesure dans laquelle les membres d'une culture acceptent ou au contraire ressentent de l'anxiété face aux situations incertaines et ambiguës. Les cultures qui cherchent à réduire l'incertitude tendent à multiplier les règles et règlements, à valoriser le conformisme et la sécurité et à travailler dur. En revanche, les cultures tolérantes à l'incertitude, tels que les pays scandinaves ou anglo-saxons, contrôlent moins les comportements et sont plus ouverts à l'initiative personnelle et aux idées nouvelles.

C. La masculinité / féminité :

Cette dimension appréhende la différenciation des rôles entre sexes dans la société. Les cultures masculines établissent une distinction claire entre les rôles masculins et féminins et admettent la prédominance des rôles masculins, plus orientés vers la performance économique.

Dans les cultures plus féminines, hommes et femmes sont d'avantages sur un pied d'égalité et pour conséquent, les valeurs féminines centrées sur la qualité de vie sont plus accentuées.

D. L'individualisme / collectivisme :

L'individualisme / collectivisme traduit la primauté accordée à l'individu par rapport à la collectivité. Les sociétés fortement individualistes encouragent l'indépendance de l'individu, l'initiative privée, la liberté d'action et l'épanouissement personnel tandis que les sociétés collectivistes privilégient l'interdépendance, la loyauté au clan et à la famille, l'intérêt collectif avant l'intérêt individuel.

3.2 La culture de métier :

Une culture d'entreprise est également dépendante de la culture du métier de l'entreprise. Ainsi, une entreprise spécialisée dans la sidérurgie aura des caractéristiques culturelles différentes qu'une banque ou qu'un laboratoire pharmaceutique.

3.3 La culture organisationnelle :

La culture organisationnelle regroupe les deux précédentes sources complétées par l'histoire de l'entreprise, les habitudes acquises et les comportements valorisés. Il s'agit de la dimension la plus personnelle de l'entreprise. Cette culture se forme avec le temps, elle est le résultat de l'expérience de l'entreprise, de ses difficultés, elles sont le produit de son histoire, elle est née des diverses interactions humaines et elle a pu être orientée par les leaders marquants.

4. Les composantes de la culture d'entreprise :

« La culture d'entreprise correspond à un cadre de pensées, à un système de valeurs et de règles relativement organisé qui sont partagés par l'ensemble des acteurs de l'entreprise »¹.

Selon Delavallée « La culture d'entreprise est composée de valeurs, de croyances, et de normes de comportement »². C'est -à-dire qui régit la conduite de l'entreprise.

Ces composantes de la culture de ont toutes une caractéristique commune, elles sont évidentes. Elles justifient peu et sont considérées comme des acquis que l'on ne remet pas en cause. On finit par les oublier, ne plus les voir et on n'a pas souvent aidés de les discuter. Ces valeurs, croyances et normes de comportement sont évidences.

➤ **Les valeurs :** selon "Maurice Thévenet "les valeurs découlent d'expérience vécues par l'individu dans les groupes auxquels il appartient : ce ne sont pas la

¹ MEIR Olivier, *management interculturel*, 2^{ème} édition, Dunod, Belgique, 2006, p 10.

² DELLAVALLEE. Eric, *la culture d'entreprise pour manager autrement*, édition organisation, Paris, 2002, p 32.

production des valeurs collectives des groupes mais plutôt ce qui reste de la manière dont on a vécu ses expériences. « Chaque collectivité crée ses propres valeurs qui sont des idées, des croyances partagées qu'elles soient déclarées ou non dites, généralement, elles sont évoquées au sein d'un discours, diffusées par le biais des supports de communication classique tels que les livres d'accueil, les manuels ou journaux d'entreprise remis aux employés avant être approfondies pendant des séminaires »¹.

➤ **Les rituelles de l'entreprise** : selon "Moscovici", directeur d'études à l'école des hautes études en sciences sociales, et directeur du laboratoire européen de psychologie sociale à la maison des sciences de l'homme à Paris, "se sont des activités de tous les jours, systémiques et programmées dans la compagnie. Ils ont pour fonction de développer le sentiment d'appartenance, de donner de l'importance aux événements qui véhiculent les valeurs pivots et de fixer la culture pour éviter qu'elle ne fluctue pas au gré des modes".

Concrètement, ils se manifestent dans les comportements, tant verbales que gestuelles et s'expriment au travail de repas ou de célébrations particulières (départ à la retraite).

➤ **Les symboles** : Concernant les tenues vestimentaires, les signalétiques, le mobilier, les logos, ils signifient explicitement les signes et les codes, l'environnement et l'ambiance véhiculée par l'entreprise qui s'applique au sein de l'organisation.

➤ **Les mythes** : Le mythe est le plus apparent, il est attaché à la personnalité du patron qui se trouve en même temps le dirigeant, vu cette place qu'il occupe à l'intérieur de l'entreprise, tout le monde s'accorde à l'élever un rang de mythe et de personnalité charismatique.

➤ **Le métier** : Il est nécessaire de connaître les informations relatives aux métiers de l'entreprise puis elles concernent les références acquises par

¹ THEVENET Maurice, la culture d'entreprise, 5^{ème} édition : que sais-je, Paris, page 72.

l'entreprise dans son activité. Pour dire qu'en effectuant l'analyse du métier, nous nous situons être la culture d'entreprise et la stratégie qu'elle utilise.

➤ **Les tabous** : Ce sont des événements du passé dont il faut éviter de parler car ils évoquent un échec ou une situation difficile que l'on craint de voir se reproduire. De même, on ne prononce pas le nom d'une personne qui a joué négatif dans l'histoire de l'entreprise, dans certaine entreprise, on évite de prononcer le nom du principal concurrent.

5. Le rôle interne et externe de la culture d'entreprise :

« La culture d'entreprise permet à des acteurs d'origine de formation, et d'intérêt personnel différente cohabiter et de coopérer au sein d'une même organisation en renforçant les points de convergence et en réduisant l'élément de divergence»¹.

Selon E. Shein (1985), la culture d'entreprise se forme en partie pour répondre à deux séries de problèmes essentiels à résoudre pour assurer le développement de l'entreprise.

Le premier type de problème concerne celui de l'adaptation de l'entreprise à son environnement et pose donc la question de la survie de l'organisation, le seconde problème est l'ordre interne il porte sur l'instauration et le maintien de relation de travail efficace entre les membres de l'entreprise. La culture d'entreprise par ses caractéristiques, permet à l'entreprise de faire face à l'incertitude et à la complexité de l'environnement et de répondre efficacement à l'intégration des salariés.

5.1 Le rôle interne de la culture d'entreprise :

La culture d'entreprise doit se voir comme un facteur interne d'intégration qui vise à fédérer et mobiliser les individus à priori différents auteurs d'objectifs communs. Générateurs de performance économique ou social, tout groupes sociales quelques soient ses caractéristiques, a en besoin d'un minimum de

¹ MEIR Olivier, management interculturel, 2^{eme} édition, Belgique, 2006, p 17.

cohésion et de cohérence pour fonctionner de façon optimal. La culture d'entreprise contribue à cette mission en leur donnant leurs fondements communs qui vont leur permettre de travailler ensemble. La culture d'entreprise est donc particulièrement utile lors de l'intégration des nouveaux salariés venant d'horizons différents, qu'ils s'agissent des jeunes diplômés ou collaborateurs plus qualifiés ou étrangers. Elle permet aussi de mettre en place des mécanismes de contrôle et de coordination ; en vue de créer les conditions d'une coopération efficace à travers l'élaboration des méthodes communes unanimement acceptées à la culture et ainsi un moyen de fédérer de manière cohérentes et structurelles actions de l'entreprise. En impliquant cognitivement et émotionnellement les acteurs par l'instauration de normes de conduite et des systèmes d'organisation appropriés.

Une culture d'entreprise forte et bien gérée, peut donc améliorer la qualité du travail des salariés et leurs adhésions à l'organisation, elle s'avère essentiellement dans la gestion d'une entreprise et contribue une dimension importante qui peut faciliter les choix et la mise en œuvre des décisions stratégiques.

La culture d'entreprise soulève cependant des difficultés pratiques liées aux phénomènes d'ancrage culturel, elle peut en effet constituer un obstacle au changement et à la diversité, en rejetant de son organisation les personnes qui présentent des opinions ou des positions différentes de celle de la culture dominante, la culture qui prévaut dans l'ensemble de la structure et qui rallie la majorité des employés.

5.2 Le rôle externe de la culture d'entreprise :

La culture d'entreprise délimite les frontières d'une organisation, elle crée la spécificité d'une organisation et permet de lui donner une identité propre qui la distingue des autres firmes de l'environnement. La culture d'entreprise se présente par conséquent comme un facteur d'identification et de différenciation par rapport à l'environnement, elle permet d'établir un certain nombre de

principes, de règles et de référence sur lequel les individus vont s'identifier et se démarquer, en tant que collectivité particulière.

Elle est ce qui permet à l'ensemble des individus d'une organisation d'identifier ce qui les unit et les distingue des autres acteurs de l'environnement, la culture est aussi un moyen de faire converger des individus dans la même direction en leurs permettant de lutter efficacement contre l'incertitude et la complexité de l'environnement, elle permet de créer un socle par lequel les individus peuvent s'appuyer et contribuer de ce fait à préciser ce qu'est l'entreprise, son rôle et sa place quelle doit occuper pour permettre à un groupe social de vivre et se développer au sein de son environnement.

6. Les caractéristiques de la culture d'entreprise :

La culture d'entreprise est la représentation par excellence de son style, un corps de l'organisation et le sang de la vie de l'entreprise, c'est que c'est le plus important, toute culture d'entreprise peut être caractérisée par :

"Meier Olivier" distingue de la culture d'entreprise six caractéristiques sont :

- La culture d'entreprise est un phénomène collectif qui associe des individus au sein d'un même groupe social(organisation), en les unissant autour de valeurs et de normes partagés, la culture d'entreprise est donc un univers, où les acteurs de l'entreprise peuvent communiquer et repérer ce qui les unit et percevoir ce qui les distingue des autres groupes d'acteurs .
- La culture d'entreprise procède d'une activité symbolique omniprésente, qui permet aux individus d'un même groupe d'échanger des informations au-delà des règles formelles, à travers un ensemble de représentations plus au moins compréhensibles par des personnes extérieures à l'organisation.
- La culture d'entreprise est également associée aux notions d'apprentissage et de transmission par la répétition et l'interaction. C'est en effet, à travers la culture que va s'organiser la continuité du groupe qui va converger vers le même postulat et transmettre ces suppositions aux nouveaux membres. La culture d'entreprise a ainsi comme particularité de rassembler autour de certaines

pratiques le passé en commun et de transmettre aux nouvelles générations de collaborateurs à travers des rites, des cérémonies et la valorisation de certains mythes.

- La culture d'entreprise est aussi caractérisée par sa cohérence interne, en se présentant comme un système de valeurs et de règles relativement structurées. Mais la culture d'entreprise ne doit pas se voir comme un système clos et immuable.
- La culture d'entreprise est avant tout une construction social qui évolue avec le temps, qui résulte d'un processus de décision et de réaction à des événements et actions menés par la firme durant son histoire, la culture d'une entreprise va donc évoluer en fonction des situations rencontrées durant son cycle de croissance et conséquences qui en résulte en terme d'attitudes et de comportements ; ainsi les préférences en terme de politique de croissance peuvent aussi porter l'empreinte de situation ou expérience passées qui ont profondément marqué les esprits et aussi orienté les décisions ou actions de l'entreprise .
- Enfin la culture d'entreprise un «dedans" par rapport à un "dehors", en créant un univers qui permet de fédérer des acteurs d'une même structure et de les distinguer des autres salariés, naturellement le rapport dialectique avec l'extérieur n'est pas totalement figé et les frontières de l'entreprise sont toujours perméables, il n'en reste pas moins que la culture d'entreprise crée un processus d'identification et attitude des acteurs vis-à-vis de l'extérieurs .

Eric Delavallée désigne que la culture d'entreprise « est un ensemble de valeurs, croyances et normes de comportement»¹, qui peuvent être caractérisés par :

- ✓ Ensemble des évidentes pour et partagés par les membres de l'entreprise.
- ✓ Sont en interaction les uns avec les autres.
- ✓ Qui se manifeste par des productions matérielles et symboliques.

¹ DELLAVALLEE Eric, la culture d'entreprise pour manager autrement, édition organisation, Paris, 2002, p 32.

- ✓ Et construite tout au long de l'histoire de l'entreprise en réponse aux problèmes rencontrés.

7. L'impact économique de la culture d'entreprise :

La culture d'entreprise peut exercer une influence décisive sur les résultats économiques à long terme," J.P Kotter et James", « observant que les firmes dont la culture accord one place prépondérante à l'élément humain (clients, actionnaires et personnel). Et à la responsabilisation des cadres à tout les échelons, affichent de meilleurs résultats que les entreprises qui valorisent moins ces aspects»¹.

Les auteurs dénoncent l'idée reçue que les cultures fortes génèrent d'excellentes performances. S'appuyant sur une enquête réalisée sur 200 entreprises de nationalité et de taille différentes, ils insistent sur le risque de voir, dans une culture puissante, tout le responsable aller à l'unisson dans une même direction.

Les cultures fortes peuvent induire des pratiques inadaptées au contexte et inciter des dirigeants pour tant brillant, à engager l'entreprise dans une mauvaise voie. Ils peuvent devenir négatifs par résistance au changement. Au contraire dans les systèmes culturels favorables au changement, (les dirigeants sont à l'affut des fluctuations du contexte et modifient les stratégies et les politiques en conséquence pour que l'entreprise ne perde pas contacte avec les marchés, ...ils privilégient les individus et les processus créateur de changement, et plus particulièrement, la capacité de l'encadrement à conduire les reformes).

Présent dans toutes jeunes entreprise qui réunissent, les cultures positives s'altèrent avec le temps, soit parce qu'elle ne se transmet pas d'une génération de dirigeants à l'autre, soit parce que les années et le succès aidant, les membres de l'entreprise oublient les valeurs qui ont engendre la réussite initiale de freiner les initiatives, et l'innovation en privilégiant la bureaucratie et la centralisation.

¹ KOTTER John P, et HESKETT Jeames, culture performance, le seconde souffle de l'entreprise, édition : d'organisation, Paris, 1993, p 193.

8. Les différentes couches culturelles d'une organisation :

C'est le processus de construction et de formation d'une culture identifiable, et explicite après avoir réalisé 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.

8.1 Les règles et procédures :

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.

8.2 Les croyances/normes et valeurs :

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

A. Les croyances :

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

B. 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.

¹ DELLAVALEE Eric, la culture d'entreprise pour manager autrement, édition d'organisation, Paris, 2002, p32.

C. 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.

8.3 Les postulats implicites :

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

Donc, on déduit de ces composants une caractéristique comme de la culture, elles sont évidentes. Ces évidences constituent les traits culturels d'une entreprise et forment un paradigme ou une vision du monde qui regroupe les évidences liées les unes aux autres par une même logique.

1. La définition de l'identité au travail :

1.1 L'identité :

L'identité est construit par l'ensemble des caractéristiques et des attribues qui font qu'un individu ou un groupe se perçoivent comme une entité spécifique et qu'ils sont perçus comme telle par les autres. Ce concept doit appréhender à l'articulation de plusieurs instances sociales, qu'elles soient individuelles ou collectives.

L'identité se constitue donc sur la base du processus fondamental du dédoublement et de bipolarité. Elle est en cela à mettre en rapport avec la genèse de la représentation des choses, d'autrui et de soi-même, qui implique à la fois "intériorisation "et "possibilité de double mental".

Alors, l'identité peut être considérée comme le résultat provisoire et contingent d'une interaction entre l'individu et un milieu.

1.2 L'identité professionnelle :

Selon C. DUBAR «l'identité professionnelle de base qui constitue non seulement une identité au travail, mais aussi et surtout une projection du soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux de formation»¹.

Pour R.SAINSAULIEU «l'identité professionnelle se définit comme façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes»².

La conception de l'identité développée par HOWARD Becker, dans leur profondément sur les identités déviantes et la théorie de l'étiquetage,« est spécifiquement considérée comme un processus de l'habitus, ou il propose un modèle séquentiel de construction d'une identité par une série d'engagement dans des groupes déviants organisés. Est donc associé processus progressif de

¹ DUBAR Claude, la socialisation, 3^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2000, p117.

² SAINSAULIEU Renaud, sociologie de l'entreprise (organisation, culture et développement), 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1997, p119.

stigmatisation qui influe sur la participation de l'individu à la vie sociale et sur l'évolution de l'image de soi»¹.

2. Les formes de l'identité :

D'après les études effectuées par de différentes approches sur la notion de l'identité on peut distinguer plusieurs formes de l'identité, telle que l'identité é pour soi, pour autrui, personnelle et collective.

2.1 L'identité pour soi :

Se forme d'identité est le processus biographique qui détermine l'histoire de vie de chaque individu, ainsi que sa trajectoire sociale, la transaction subjective interne à l'individu, celles-ci visant à tenter d'assimiler l'identité pour autrui à l'identité pour soi, entre la nécessité de sauvegarder une part de ses identifications antérieures et le désir de se construire de nouvelles identités à l'avenir.

2.2 L'identité pour autrui :

Se forme de l'identité est le processus relationnel, qui se déroule entre l'individu et les autres au fondement de la reconnaissance.

Selon DUBAR.C, l'identité pour autrui «c'est un processus de mise en relation des identités attribuées par autrui et des identités incorporées par identification à des types d'autrui saillants dans une société ou un entourage»².

Donc l'identité pour soi et l'identité pour autrui sont à la fois inséparables et liées de façon problématique «puisque l'identité pour soi est corrélative d'autrui et de sa reconnaissance : je ne sais jamais que je suis que dans le regard d'autrui». Problématique puisque «l'expérience de l'autre n'est jamais directement vécue par soi...en sort que nous comptons sur nos communications pour nous renseigner sur l'identité qu'autrui nous attribué...et donc pour nous forges une identité pour nous-mêmes»³.

¹ FERREOL Gilles, vocabulaire de la sociologie, édition P.U.F, France, 1995, p126.

² DUBAR.C, opcit, p16.

³ DUBAR.C, ibid., p108.

2.3 L'identité personnelle :

L'identité personnelle que chaque individu est unique de par son patrimoine génétique.

Alors l'identité personnelle englobe des notions comme la conscience de soi et la représentation de soi, estime qu'il ne s'agit en fait que d'une appréhension cognitive de soi, elle englobe trois caractères qui vont ensemble ; constance, unité et reconnaissance du même. Il ne s'agit pas d'une constance mécanique et d'une analogie réifiée ni de l'adhésion stricte à un contenu invariant et figé mais d'une constance dialectique et dynamique impliquant le changement dans la continuité, dans une dynamique d'aménagement permanent des divergences et des oppositions, la perception intime d'identité personnelle s'appelle ipsité.

2.4 L'identité collective :

L'identité collective permettant de prévoir des comportements pratiqués dans les rapports de travail et dans les affrontements sociaux et qu'il recouvre à une explication plus concrète du jeu entre les individus qui sont trop rapidement appréhendés par leurs positions sociales communes.

S'il y a des identités collectives, c'est que les individus ont en commun une même logique d'acteur dans les positions sociales qu'ils occupent.

3. Les grandes approches de l'identité professionnelle :

3.1 L'approche de R.SAINSAULIEU :

SAINSAULIEU Renaud a été le premier qui montré que l'entreprise est un lieu où se construit l'identité. Dont cette dernière peut aussi, selon lui se construire par le travail. L'identité au travail étudiée par cet auteur est une identité socialement produite, dans l'action et en interaction avec les autres.

Dans son ouvrage "identité au travail", SAINSAULIEU centre ces études sur les rapports de travail industriel et administratif dans les organisations grandes ou moyennes, et ce pour ultime objectif d'étudier les phénomènes d'apprentissage culturel dans l'organisation du travail.

Cet auteur interprète l'accès à l'identité professionnelle comme un effet de la dimension culturelle de l'organisation. L'identité ne se réduit pas uniquement à un espace physique contenant tout un ensemble de facteurs visant la production des biens et des services, c'est aussi un espace humain caractérisé par des échanges entre les salariés et qui participe ainsi à construire et à faire évoluer leurs identités individuelles et sociales par l'approbation ou l'opposition aux valeurs et aux normes qui la fondent.

L'approche culturaliste de SAINSAULIEU basée précisément sur des comportements de groupe et de définir des cultures non seulement d'entreprises, mais aussi de catégories professionnelles, ou il a mentionné la culture comme «le meilleur moyen de comprendre la manière dont les individus se construisent dans et par le travail»¹. Il insiste sur le lien existant entre reconnaissance et identité, permettant la construction de logiques d'acteurs au travail. Ou ils reconnaissent l'autre dans le champ du travail.

SAINSAULIEU souligne ainsi que «les modèles de relations au travail se développent constamment des phénomènes d'identification projective ou imitative, en fonction des moyens que l'on a de prendre de la distance avec les chefs ou de collaborer avec ses collègues»².

3.2 L'approche de C.DUBAR :

Selon cet auteur, les identités professionnelles sont des manières socialement reconnus pour les individus de s'identifier les uns aux autres, dans les champs du travail et l'emploi. L'identité professionnelle découle alors des nombreuses interactions qui se développent dans les univers du travail et de l'emploi.

Dans sa recherche, C.DUBAR, découvre l'attention portée par les individus aux types de pédagogies nouvelles expérimentales et permissives, varie beaucoup en fonction de l'image de soi que l'on retire de la position professionnelle, mais aussi de la position sociale, parce que mettant en jeu les

¹ LALLEMENT Michel, le travail une sociologie contemporaine, édition Gallimard, Paris, 2007, p259.

² SAINSAULIEU.R., l'identité au travail, 3^{ème} édition, presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988, p302.

appartenances et les milieux extérieurs dans lesquels on obtient de la reconnaissance et des moyens d'action.

Cette identité peut s'analyser comme le résultat d'une double transaction du sujet, avec son propre passé. C.DUBAR généralisé la conception de SAINSAULIEU avec la notion de l'identité professionnelle, pour SAINSAULIEU, l'identité au travail revoie à des "modèles culturels".

On peut donc distinguer entre les études de R.SAINSAULIEU et C.DUBAR que l'investissement privilégié dans un espace de reconnaissances identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et de la place qu'y occupe l'individu et son groupe d'appartenance.

L'étude de Claude DUBAR sur l'identité professionnelle, voit que la relation de trajectoire permet de rendre compte de la manière dont des transactions subjectives interviennent dans la formation de l'identité, elle résulte d'un processus d'ajustement entre l'identité hérité(d'où l'on vient) et l'identité visée(ce que l'on veut devenir) et donc de compromis pouvant se traduire par des ruptures de trajectoires ou une continuité ;l'enjeu réside dans le nécessaire sentiment de cohérence, donc de permanence et de continuité dans le temps de l'individu-sujet .

Présentation du complexe CEVITAL de Bejaïa

Le Groupe CEVITAL. Première entreprise privée et sixième entreprise Algérienne, elle ambitionne de se positionner sur le marché mondial en gagnant sa place parmi les 10 plus importantes sociétés africaines.

CEVITAL doit ce succès permanent à ses projets élaborés à long terme dans l'industrie agro-alimentaire dont l'activité réalise à elle seule 2/3 du chiffre d'affaires du groupe

1. L'historique de CEVITAL

CEVITAL SPA est une entreprise privée en la forme légale d'une société par actions. Elle est créée en MAI 1998¹ par des fonds privés. Elle a pour actionnaires principaux, Mr ISSAD REBRAB et ses fils. Elle est parmi les entreprises Algériennes qui ont vu le jour dès l'entrée de notre pays en économie de marché. CEVITAL Agro-industrie, est implantée à l'extrême Est du port de Bejaïa et est constituée de plusieurs unités de production. Elle poursuit son développement par divers projets en cours de réalisation. Selon des documents internes à l'entreprise, le chiffre d'affaires du complexe CEVITAL Agro-industrie est de 159.420.002.328 DZD (2012).

2. Situation géographique

Le complexe CEVITAL est implanté au niveau de l'arrière port de Bejaïa à 200 ML du quai (un terrain à l'origine marécageux et inconstructible a été récupéré en partie d'une décharge publique, c'est un terrain qui est remis en état exploitable avec la dernière technologie de consolidation des sols) et à 3 Km au Sud-ouest de la ville, à proximité de la RN 26. Cette situation géographique de l'entreprise lui profite bien du fait de la proximité de grandes infrastructures (port et aéroport).

¹ Site officiel du groupe CEVITAL, <http://www.cevital.com/>.

À Bejaïa :

Le complexe CEVITAL a entrepris la construction des installations suivantes :

- Raffinerie Huile
- Margarinerie
- Silos portuaires
- Raffinerie de sucre

À El-Kseur :

Une unité de production de jus de fruits Cojek a été rachetée par le groupe CEVITAL dans le cadre de la privatisation des entreprises publiques algériennes en novembre 2006.

Un immense plan d'investissement a été consenti visant à moderniser l'outil de production de jus de fruits Cojek.

Sa capacité de production est de 14.400 T par an. Le plan de développement de cette unité portera à 150.000 T par an en 2010.

À Agoni Gueghrane (Tizi Ouzou) :

Au cœur du massif montagneux du DJURDJURA qui culmine à plus de 2300 mètres :

- L'unité d'eau minérale «LALLA KHEDIDJA» a été inaugurée en juin 2007.

3. Evolution du capital social de l'entreprise :

Le capital social de CEVITAL n'a pas cessé d'évoluer depuis sa création jusqu'à aujourd'hui, le tableau suivant nous montre cette évolution.

Tableau N°04 : L'évolution du capital social de CEVITAL.

Année	Montant de capital en DA
1999	970.000.000
2000	1250.000.000
2001	2450.000.000

2004	18.800.000.000
2006	43.129.685.000
2008	68.760.000.000
2010	68.760.000.000

Source : La direction marketing, 2014.

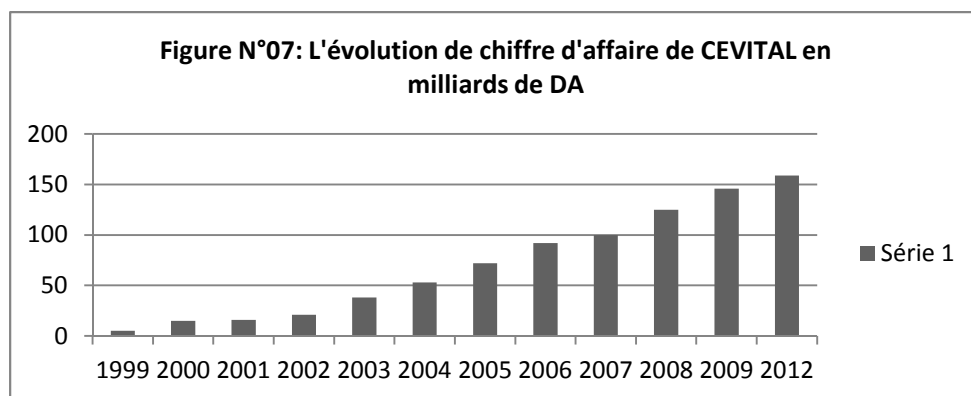
Le capital social de CEVITAL n'a pas cessé d'augmenter surtout avec l'adjonction de l'unité de production d'El-Kseur en 2005 et celle de Lalla Khadîdja en 2007. Cette évolution continuelle du capital social de la société CEVITAL au fil des années est le fruit de plusieurs facteurs notamment sa maîtrise et sa mise à jour continue sur les nouvelles techniques de gestion ainsi que la réussite de ses investissements.

4. L'évolution du chiffre d'affaire de CEVITAL

Tableau N°05 : l'évolution du chiffre d'affaire de CEVITAL

Année	CA en milliards de DA
1999	5
2000	15
2001	16
2002	21
2003	38
2004	53
2005	72
2006	92
2007	100
2008	125
2009	146
2012	159

Source : Idem, 2014.



Comme nous pouvons le voir dans le tableau et le graphe, le chiffre d'affaire de CEVITAL est en évolution continuelle, cela est dû en partie à l'augmentation de son capital qui a permis d'augmenter sa production dans ses différentes filiales et par la même occasion d'augmenter ses ventes mais cela n'explique pas tout.

Cette augmentation des ventes est la conséquence de plusieurs autres facteurs tel que l'élargissement de son circuit de distribution qui a permis une plus grande disponibilité de ces produits, sa conquête de nouveaux marchés avec son lancement dans l'exportation de ses produits en Europe et au Moyen orient y est aussi pour quelque chose.

5. L'évolution de l'effectifs de CEVITAL Agro-industrie

CEVITAL, une entreprise qui doit sa réussite a sa ressource humaine, une source que les dirigeants et les hauts responsables de l'entreprise considèrent comme la clé de succès, car pour eux, c'est une source d'innovation et de créativité. Dans ce tableau, nous allons présenter les évolutions qu'a connues l'effectif du complexe Agro-industrie de Bejaïa de l'année 2006 jusqu'au mois d'avril 2014 :

Tableau N°06 : L'évolution de l'effectif de CEVITAL Agro-industrie

Année	Effectifs
2006	3598
2007	3251
2008	3994
2009	4359

2010	4315
2012	4330
Avril 2014	3647

Source : Service administration, complexe CEVITAL Agro-alimentaire, année 2014.

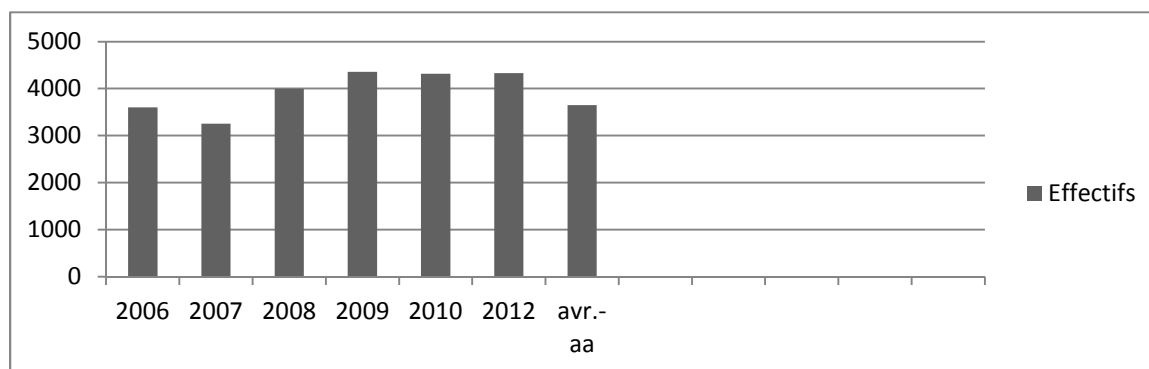


Figure N°08: Evolution de l'effectif de CEVITAL Agro-industrie, année 2014.

Comme nous pouvons le voir, CEVITAL connaît d'une année à une autre une stabilité dans son effectif, comme d'autres entreprises, cette dernière connaît des départs en retraites, des licenciements, ainsi que d'autres départs comme l'apparitions de nouvelles opportunités, affectations dans d'autres filiales du même groupe ... Etc.

6. Organisation générale de l'entreprise CEVITAL

6.1 Organigramme de CEVITAL

L'organigramme de CEVITAL est présenté dans l'annexe N°01.

6.2 Les directions de l'entreprise CEVITAL

Le complexe CEVITAL contient plusieurs directions dont nous allons présenter dans ce qui suit :

➤ La direction marketing

Pour atteindre les objectifs de l'Entreprise, le Marketing CEVITAL pilote les marques et les gammes de produits. Son principal levier est la connaissance des consommateurs, leurs besoins, leurs usages, ainsi que la veille sur les marchés internationaux et sur la concurrence. Les équipes marketing produisent des

recommandations d'innovation, de rénovation, d'animation public-promotionnelle sur les marques et métiers CEVITAL.

Ces recommandations, validées, sont mises en œuvre par des groupes de projets pluridisciplinaires (Développement, Industriel, Approvisionnement, Commercial, Finances) coordonnés par le Marketing, jusqu'au lancement proprement dit et à son évaluation.

➤ **La direction des ventes et commerciale**

Cette direction est composée d'une administration des ventes qui est composée d'un chef de service, d'un chargé de recouvrement des créances et de plusieurs facturiers et agents commerciaux, ainsi qu'une direction nationale des ventes qui est composée d'un responsable régional, responsable de business et développement et d'un coordinateur national.

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

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

➤ **La direction système d'informations**

Elle assure la mise en place des moyens des technologies de l'information nécessaires pour supporter et améliorer l'activité, la stratégie et la performance de l'entreprise. Elle doit ainsi veiller à la cohérence des moyens informatiques et de communication mises à la disposition des utilisateurs, à leur mise à niveau, à leur maîtrise technique et à leur disponibilité et opérationnalité permanente et en toute sécurité.

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

➤ **La direction des finances et comptabilité**

Cette direction a pour rôle de :

- Préparer et mettre à jour les budgets ;
- Tenir la comptabilité et préparer les états comptables et financiers selon les normes ;
- Pratiquer le contrôle de gestion ;
- Faire le Reporting périodique.

➤ **La direction industrielle**

Cette direction est chargée de l'évolution industrielle des sites de production et définit, avec la direction générale, les objectifs et le budget de chaque site. Comme elle analyse aussi les dysfonctionnements sur chaque site (équipements, organisation...) et recherche les solutions techniques ou humaines pour améliorer en permanence la productivité, la qualité des produits et des conditions de travail.

La direction industrielle, anticipe les besoins en matériel et supervise leur achat (étude technique, tarif, installation...). Et elle est aussi responsable de la politique « environnement et sécurité » et la direction participe aux études de faisabilité des nouveaux produits. Elle comprend :

- La direction R&D
- La direction QHSE
- La direction énergie et utilité
- La direction maintenance et travaux neufs.

➤ **La direction des ressources humaines**

La direction définit et propose à la direction générale les principes de Gestion ressources humaines en support avec les objectifs du business et en ligne avec la politique RH groupe. Elle assure un support administratif de qualité à l'ensemble du personnel de CEVITAL Agro-industrie, pilote les activités du social, assiste la direction générale ainsi que tous les managers sur tous les

aspects de gestion ressources humaines, établit et maîtrise les procédures, assure le recrutement, identifie les besoins en mobilité et elle gère à la fois la performance et la rémunération. Cette direction s'occupe de la formation du personnel.

La direction des ressources humaines assiste la direction générale et les managers dans les actions disciplinaires et elle participe avec elle dans l'élaboration de la politique de communication afin de développer l'adhésion du personnel aux objectifs fixés par l'organisation.

➤ **La direction approvisionnement**

Dans le cadre de la stratégie globale d'approvisionnement et des budgets alloués (investissement et fonctionnement). Elle met en place les mécanismes permettant de satisfaire les besoins matière et services dans les meilleurs délais, avec la meilleure qualité et au moindre coût afin de permettre la réalisation des objectifs de production et de vente.

➤ **La direction logistique**

Expédie les produits finis (sucre, huile, margarine, Eau minérale, ...), qui consiste à charger les camions à livrer aux clients sur site et des dépôts Logistique. Assure et gère le transport de tous les produits finis, que ce soit en moyens propres (camions de CEVITAL), affrétés ou moyens de transport des clients. Le service transport assure aussi l'alimentation des différentes unités de production en quelques matières premières intrants et packaging et le transport pour certaines filiales du groupe (MFG, SAMHA, Direction Projets, NUMIDIS, ...). Gère les stocks de produits finis dans les différents dépôts locaux (Bejaïa et environs) et Régionaux (Alger, Oran, Sétif, ...).

➤ **La direction des Silos**

Cette direction a pour rôle de décharger, stocker, expédier et transférer la matière première vers les différents utilisateurs. Elle se charge aussi d'entretenir et de maintenir en état de services les installations des unités de silos.

Cette direction assure la gestion de trois zones :

- Zone 1 : zone quai où s'effectue la réception des navires (déchargement)
- Zone 2 : composée de 27 silos et d'un hangar destinés au stockage
- Zone 3 : ou zone des expéditions.

➤ **La direction des boissons**

Le pôle boissons et plastiques comprend trois unités industrielles situées en dehors du site de Bejaïa :

- Unité LALLA KHEDIDJA domiciliée à Agoni-Gueghrane (Wilaya de TIZI-OUZOU) a pour vocation principale la production d'eau minérale et de boissons carbonatées.
- Unité plastique, installée dans la même localité, elle assure la production des besoins en emballages pour les produits de margarine et les Huiles et a terme des palettes, des étiquettes...etc.
- Unité COJEK, implantée dans la zone industrielle d'El-Kseur, Cojek est une SPA filiale de CEVITAL et qui a pour vocation la transformation de fruits et légumes frais en jus, Nectars et conserves.

➤ **La direction corps Gras**

La direction a pour mission principale est de raffiner et de conditionner différentes huiles végétales ainsi que la production de différents types de margarines et beurre. Tous les produits sont destinés à la consommation d'où la préoccupation de cette direction est de satisfaire le marché local et celui de l'export qualitativement et quantitativement.

Le pôle corps gras est constitué des unités de production suivantes :

- Une raffinerie d'huile de 1800 T/J,
- Un conditionnement d'huile de 2200T/J,
- Une margarinerie de 600T/J
- Une unité inter estérification – Hydrogénation –pate chocolatière –utilités actuellement en chantier à El-Kseur.

➤ La direction Pôle Sucre

Le pôle sucre est constitué de 04 unités de production :

- Deux raffineries de sucre solide, une à 2000T/J et une autre à 3000T/J ;
- Une unité de sucre liquide 600T/J ;
- Une unité de conditionnement de sucre 2000 T/J.

Sa vocation est de produire du sucre solide et liquide dans le respect des normes de qualité, de la préservation du milieu naturel et de la sécurité des personnes. Les produits sont destinés aux industriels et aux particuliers et ce pour le marché local et à l'export. »

➤ La direction QHSE

Elle a pour rôle de :

- Mettre en place, maintenir et améliorer les différents systèmes de management et référentiels pour se conformer aux standards internationaux ;
- Veille au respect des exigences réglementaires produits, environnement et sécurité ;
- Garantir la sécurité du personnel et la pérennité des installations ;
- Contrôle, assure la qualité de tous les produits de CEVITAL et réponse aux exigences clients.

➤ La direction Energie et Utilités

C'est la production et la distribution d'eau, de la vapeur Ultra haute et basse pression ainsi que de l'Electricité Haute Tension, Moyenne Tension et Basse Tension pour les différentes unités.

➤ La direction Maintenance et travaux neufs

Cette direction :

- Met en place et intègre de nouveaux équipements industriels et procédés
- Planifie et assure la Maintenance pour l'ensemble des installations.
- Rédige les cahiers des charges en interne.
- Négocie avec les fournisseurs et les intervenants extérieurs.

6.3. Les activités de CEVITAL

L'ensemble des activités de CEVITAL sont concentrées sur la production et la commercialisation des huiles végétales, de margarine et de sucre. Elles se présentent comme suit :

- Raffinage des huiles (1800 tonnes/jour) ;
- Conditionnement d'huiles finies (1400 tonnes/heure) ;
- Production de margarine (600 tonnes/jour) ;
- Fabrication d'emballage PET (Poly Ethylène Téréphtalate) (9600 unités/heure) ;
- Raffinage du sucre roux (1600 tonnes/jour) ;
- Boissons ;
- Stockage céréales (120 000 tonnes).

CEVITAL envisage d'étendre ses activités à la Minoterie et à la savonnerie.

6.3.1. Huiles végétales

- **FLEURIAL** : c'est une huile 100% tournesol, sans cholestérol et enrichie en vitamine (A, D, E) et en acides gras essentiels. FLEURIAL est conditionnée dans des bouteilles disponibles en formats : 1 litre, 1,8 litre et 4 litre. La capacité de production est de 570000 t/an.
- **ELIO** : Elio est une huile 100% végétale, un mélange équilibré de tournesol, de palme et de soja, sans cholestérol elle contient de la vitamine E et des acides essentiels.

6.3.2. Margarinerie et graisses végétales

CEVITAL produit une gamme variée de margarine riche en vitamines A, D, E. Certaines margarines sont destinées à la consommation directe telle que Fleurial, Elio et Martina, d'autres sont spécialement produites pour les besoins de la pâtisserie moderne ou traditionnelle, à l'exemple de MEDINA «SMEN» et la parisienne.

- **FLEURIAL** : c'est une margarine sans cholestérol, 100% végétale un mélange de tournesol, de soja et de palme, enrichi en vitamines A, D et E elle répond aux exigences de l'équilibre nutritionnel du consommateur. La capacité de production de ce produit est de 180000 t/an.
- **ELIO** : une margarine sans cholestérol 100% végétale un mélange de tournesol, de palme et de palmiste, elle est enrichie en vitamines A, D et E.
- **MATINA** : elle contient un mélange de beurre et de margarine riche en vitamines A, D et E cela grâce à un processus de fabrication ultra moderne. Sa composition fait d'elle une margarine idéale pour tartiner et préparer de pâtisseries et des viennoiseries.
- **La parisienne** : cette margarine est destinée à faire des pâtes feuilletées, elle est 100% végétale et faite à base d'huile hydrogénée et d'huile raffinée.
- **MEDINA** : le Men Médina est conçu dans le respect des traditions, elle est élaborée avec des huiles 100% végétales, elle est riche en vitamines A, D et E et recommandée pour sa teneur en acides gras essentiels.
- **Les graisses végétales** : CEVITAL offre des graisses 100% végétales riches en vitamines A, D et E et qui ne sont pas destinées au consommateur final mais aux industriels. Ces graisses végétales sont de quatre types, Shortening 34/36, Shortening 31/33, Shortening 38/40 et les graisses de palme.

6.3.3. Sucre

➤ Sucre blanc (Score)

CEVITAL détient 84% des parts du marché national et exporte à l'étranger le sucre raffiné qui est conditionné dans des sachets de 50kg ou en morceaux dans des boîtes d'1kg. Ce sucre blanc est produit à partir du raffinage du sucre roux de canne qui est riche en saccharose. CEVITAL commercialise le produit Dolce qui est conditionné en morceaux dans des boîtes d'1kg ou en poudre dans des

sacs de 50kg ou de 1000kg. La capacité de production du sucre est de 2000000 t/an.

➤ **Sucre liquide**

CEVITAL produit du sucre liquide pour les besoins de l'industrie agroalimentaire et plus précisément pour les producteurs des boissons gazeuses. Ces sucres sont de deux types, le sucre inverti et le sucre saccharose, l'entreprise exporte environ 50% de sa production à l'étranger.

6.3.4. Boissons

➤ **Eau minérale LALA KHEDIDJA**

C'est une eau minérale qui est directement captée à la source au cœur du massif montagneux de Djurdjura, cette eau est riche en minéraux (Calcium 53, Potassium 0,54, Magnésium 7, Sodium 5,5, Sulfate 7...etc.) et reste légère. L'unité de conditionnement de cette eau minérale a une capacité de 3000000 de bouteilles par jour.

➤ **Les jus de fruits**

CEVITAL a réhabilité l'unité de production «**COJEK**» d'El-Kseur pour y produire des boissons rafraichissantes sans alcool comme le produit «**Tchina**» qui est un jus d'orange a base de vraies pulpes d'orange, riche en vitamines C et en sels minéraux.

6.3.5. Les conserveries

Cette unité «**COJEK**» produit aussi des conserveries comme la Sos tomate et confiture d'une capacité de 80 t/an.

7. Silos portuaires et clients de CEVITAL

7.1 Silos portuaires

Le complexe CEVITAL Food dispose d'une capacité maximale de 182000 tonnes et d'un terminal de déchargement portuaire de 2000 tonnes par heure.

- Un projet d'extension est en cours de réalisation.
- La capacité de stockage actuelle est de 200 000 tonnes en 25 silos verticaux et de 200 000 tonnes en 2 silos horizontaux.

7.2 Les clients de CEVITAL

La satisfaction du client est la devise de l'entreprise. La raison de vivre de l'entreprise est de vendre.

Les clients de l'entreprise sont divers et variés, il s'agit des :

- Représentants
- Grossistes
- Industriels
- Institutionnels et administrations

Ils sont pour la grande majorité des industriels de l'agroalimentaire et des distributeurs, ces derniers se chargent de l'approvisionnement de tous les points de vente ou qu'ils soient.

8. Les produits de qualité de CEVITAL

CEVITAL FOOD donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits. Cela s'est traduit par l'engagement de la direction dans le Procès de certification ISO 22000 version 2005.

Toutes les unités de production disposent de laboratoires (micro biologie et contrôle de qualité) équipés d'outils d'analyse très performants.

2. Analyse et interprétation des données

2.1 Analyse et interprétation des données de la première hypothèse :

Le premier axe relatif à la domination de la culture exogène sur la culture d'entreprise CEVITAL.

Dans les pages suivantes, nous allons examiner le rôle de la culture exogène qui vient de l'extérieur de l'entreprise, et qui porte des règles et procédures oxydantes et qui s'applique à l'intérieur de l'entreprise CEVITAL.

Que signifie pour vous le concept culture d'entreprise ?

Les réponses à la première question de notre guide d'entretien sont réparties en(05) catégories.

La première catégorie de réponse évoquée par(03) cadre déclarant « la culture d'entreprise et un outil de management aussi une source d'avantage concurrentiel » par ce que elle contribue à la convergence des ensembles des parties (salariés, actionnaires, dirigeants et fournisseurs).

La deuxième catégorie de réponse évoquée par un seul cadre dit «la culture d'entreprise et un critère fondamental diffère de l'entreprise a une autre », c'est-à-dire chaque entreprise a un objet spécifique et une culture propre à elle.

La troisième catégorie de réponse évoquée par un seul cadre, déclare « la culture d'entreprise est l'ensemble des conditions et des règles à respecté», elle doit respecter le règlement interne que ce soit la personne supérieur ou simple employé.

La quatrième catégorie de réponse évoquée par (02) cadres déclarant « la culture d'entreprise est la vie », cette culture est vitale pour la survie d'un groupe qui a besoin d'être structuré, c'est-à-dire d'avoir des règles, des normes qui guident les actes de leurs membres et servent à résoudre les conflits interne.

La cinquième catégorie de réponse évoquée par(02) cadres déclarant «la culture d'entreprise il s'agit d'un ciment intangible» qui relie les différents

systèmes en œuvre au sein de l'organisation, elles reprisent la façon d'être de l'entreprise.

On a constaté que les réponses se diffèrent d'une personne a une autre, cela explique la diversité des valeurs que CEVITAL adopte, et qui seront respectées par l'ensemble des salariés, de supérieures hiérarchiques jusqu'au simple agent.

On conclut d'après les réponses de nos enquêtés que la culture d'entreprise et un enjeu stratégique pour les entreprise afin d'arriver a réalisé les objectifs.

D'après vous est-il possible de parler d'une culture d'entreprise à CEVITAL ?

Les réponses à la deuxième question de notre guide d'entretien sont réparties en (02) catégories, la première catégorie de réponse évoquée par (06) cadres déclarant« il existe une culture forte au sein de l'entreprise CEVITAL, cette culture est applicable obligatoirement». Comme CEVITAL est une grande entreprise alors cette dernière est dans la nécessité d'avoir une culture propre à elle surtout avec sa forme juridique. Celle-ci explique la forte culture d'entreprise CEVITAL qui donne la liberté à ses salariés d'exécuter ses rituelles dans le but de garder la solidarité entre les salariés ainsi que pour restaurer sa culture en permanant et beaucoup plus de faciliter l'intégration des salariés dans cette culture et de s'adapter à ces valeurs et ces normes. Il y a des exemples qui prouve qu'il existe une forte culture d'entreprise ex :(les données sociales, les offres occasionnelles pour les travailleurs, l'aide financière en cas de tragédie).

La deuxième catégorie de réponse évoquée par (03) cadres déclarant «la vision de CEVITAL est une vision lointaine avec sa culture, l'entreprise forme des cadres». Ex : le signe c'et vital ; le (v) veut dire : voir grand, commencer petit, et allez vite.Ca veut- dire la vision de patron est lointaine et pour arriver à réaliser cela il faut qu'il existe une forte culture à l'intérieur de cette entreprise.

On déduit que l'entreprise CEVITAL a établie une politique propre à elle afin d'adhérer son personnel dans un système de fonctionnement d'une manière privilégiée.

Donc, on peut dire que CEVITAL 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 d'un mode d'action commun susceptible d'assurer la continuité de l'entreprise.

Enfin on conclut qu'il existe une forte culture au sein de l'entreprise CEVITAL.

Quels sont les valeurs du travail au sein de l'entreprise CEVITAL ?

Les réponses à la troisième question de notre guide d'entretien sont cernés à une seule catégorie évoquée par (09) cadres qui confirme que «les valeurs de travail au sein de l'entreprise CEVITAL ; l'écoute, le respect, l'intégration, la solidarité, la transparence, l'esprit d'équipe, l'initiative et persévérance, courage, engagement et performance».

Au sein de l'entreprise CEVITAL chaque employé doit respecter le travail, s'il n'y a pas le respect au travail, l'entreprise se trouvera dans un dysfonctionnement. C'est pour cela, il faut que chaque collaborateur écoute et respecte l'autrui, cela se manifeste chez chaque employé par la prise en compte de l'impact de ses actions et ses comportements sur autrui, ainsi que le respect de tout chacun indépendamment de sa position hiérarchique de son appartenance sociale ou culturelle, ainsi que de son genre.

Les valeurs de l'écoute et de respect doivent aussi se manifester au quotidien avec les clients et fournisseurs, nos partenaires commerciaux et institutionnels. L'entraide et l'esprit d'équipe sont aussi des notions importantes au sein de notre entreprise. Il faut que tous les employés aillent dans le sens du développement de leur entente mutuelle, chacun des employés doit exercer son

activité en ayant le souci permanent des autres individus, services, départements ou business unités.

Aussi au sein de CEVITAL l'exigence de l'intégrité et transparence donne à l'ensemble des acteurs concernés un accès à l'information nécessaire une bonne compréhension des opérations dont ils ont la charge. Elle permet aussi à la hiérarchie d'être informée de façon régulière et objective, même en cas de difficultés, d'erreurs commises ou de client insatisfait.

Chaque employé du groupe CEVITAL doit faire preuve de ténacité pour contourner les obstacles qui se présentent à lui à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Et surtout démontrer sa capacité à être autonome dans la résolution de situation problématique. Concernant le courage et les performances chez CEVITAL, chacun est jugé sur ses actes et sur le respect de ses engagements ; chaque employé doit faire preuve d'engagement, d'implication et de responsabilité.

L'entreprise CEVITAL avec ses normes et valeurs a traversé d'importantes étapes historiques pour atteindre l'envergure et la notoriété dont il jouit aujourd'hui et ce tout en continuant à ouvrir dans la création d'emplois et de richesse en Algérie.

Enfin, il reste juste de dire que chaque entreprise pour arriver à la réussite, elle doit avoir l'intégrité et la transparence, et aussi et surtout la discipline avec des collaborateurs disciplinés, des esprits disciplinés.

Est-ce que les normes et les valeurs des employés sont les mêmes que celle des supérieurs à l'entreprise de CEVITAL ?

Les réponses à la quatrième question de notre guide d'entretien sont repartis en (03) catégories ; la première catégorie de réponse évoquée par (04) cadres de nos enquêtés, déclarant que les valeurs et les normes des employés sont les mêmes que celles des supérieurs. On peut justifier ces résultats obtenus par le bon climat existant au sein de l'entreprise CEVITAL, presque tous les éléments de cette entreprise respectent les normes, les valeurs et les procédures. Il y a aucune différence entre un cadre et simple ouvrier, ils partagent tous les mêmes valeurs et normes au sein de CEVITAL.

Il existe une stratégie tracée par l'administration sur le plan du travail, et cette stratégie basée sur la loi et appliquée sur tout le monde.

Par contre la deuxième catégorie de réponse évoqué par (03) cadres, ils ont confirmés que les normes et les valeurs des employés sont pas les mêmes que celles des supérieurs, par exemple ce qui concerne les horaires de travail et les absences. Les responsables ont plus de liberté et d'avantages, par contre un simple ouvrier est obligé de respecter la réglementation interne (les horaires de travail, le pointage), aussi ce qui concerne les absences cette catégorie nous confirme que l'absence de l'employé oblige une justification, par contre l'absence des supérieurs n'exige pas une justification c'est-à-dire ils ont le pouvoir total de liberté.

La dernière catégorie de notre guide d'entretien est évoquée par (02) cadres, ils ont confirmés que la question «est ce que les normes et les valeurs des employés sont les mêmes que des supérieurs a plusieurs dimensions», on peut dire que dans le contexte des règle, des lois et procédures presque que tous les éléments de l'entreprise sont obligés de les respectés que se soit par les supérieurs ou par les employés simples. Mais dans un autre contexte qui concerne le pouvoir disciplinaire, par exemple ; un directeur a le droit d'avoir un

logement de fonction et un véhicule de service et une prime, car ils ont plus d'avantages et de flexibilités que les simples employés.

D'après cet entretien on peut conclure que les valeurs et les normes dans l'entreprise CEVITAL et applicable de la part de tous les éléments de l'organisme que ce soit employés ou supérieurs.

D'après vous quel est l'impact des nouvelles technologies sur la culture d'entreprise ?

les réponses à la cinquième question de notre guide d'entretien sont repartis en(02) catégories, la premier catégorie évoquée par(07) cadres déclarant que « la nouvelle technologie d'information et de communication a un impact positif sur la culture d'entreprise ». La nouvelle technologie facilite la fonction des employés ,les téléphones ainsi que les ordinateurs fixes et portable ,internet haut débit et le wifi ,permettent aux employées de travailler n'importe où à n'importe quel moment dans des conditions plus saines qu'auparavant ,les nouvelles technologies servent à produire de plus grand quantité d'information ;l'un de nos enquêté nous a donner des exemples vivant sur la technologie nouvelle et son impact sur la culture d'entreprise ex : le pointage des travailleurs qui ce fait d'une manière automatique, ça nous permet de gagner le temps aussi ce qui concerne le travaille avec des logicielles de haute puissances elle nous permet d'avoir des résultat exactes et plus rapide.

La deuxième catégorie de réponse évoquée par(02) cadres déclarant « la nouvelle technologie a un impact positif et négatif en même temps sur la culture d'entreprise »,les réseaux sociaux peuvent être une arme à double tranche car ils facilitent l'expression avec tous les dangers , que cela peut génères pour l'entreprise ou pour le collaborateur ,comme tous les outils ,les TIC nécessitent un manuel d'utilisation ,quel que soit l'outil ,si vous savez l'utiliser ,il vous rendra d'immenses services, si vous l'utilisez mal, il sera nettement moins opportun voir dangereux. Parmi les points négatives de cette technologie ; le

coûte du matériel du logiciel de la maintenance, rentabilité de l'investissement difficilement quantifiable, problèmes d'éthiques.

On conclut que les nouvelles technologies malgré ces avantages mais aussi cache derrière elle énormément d'inconvénients.

Pensez-vous que une bonne culture d'entreprise est un investissement en lui-même ? Expliquez comment ?

Les Réponses à la sixième question de notre guide d'entretien sont réparties à une seule catégorie déclarant que « une bonne culture d'entreprise est un investissement pour l'entreprise », c'est-à-dire l'environnement culturel a une grande influence sur le choix du mode d'entrée, cette dernière permet de maintenir une cohésion, elle unit le personnel autour du nom, des produits, services, des clients, l'image de marque afin de devenir une facteur de performance en rassemblant le personnel. Aussi la culture d'entreprise a un grand rôle dans le recrutement, en permettant aux futurs salariés de se reconnaître dans ce que l'entreprise présente comme son identité, la culture d'entreprise n'est pas seulement une source de cohésion : elle apporte aussi une contribution primordiale au fonctionnement technique à travers les multiples occasions de bien ou de mal à assurer la coordination des activités au sein de l'organisation.

Au sein de CEVITAL elle existe une forte culture, la preuve, les formations qui forment les salariés est un investissement en lui-même.

On conclut que une bonne culture d'entreprise au sein de CEVITAL est un investissement par ce que l'entreprise qui a des valeurs, règles, normes et procédures à suivre est une entreprise réussie sur tous les plans et qui a un bilan positif chaque année, on peut dire à la fin l'image de marque de l'entreprise, qualité de produit, le logo de l'entreprise CEVITAL voir grand commencer petit et aller vite et un investissement en lui-même.

Vérification de la première hypothèse :

D'après notre recherche réalisée sur le terrain, nous avons constaté que la culture d'entreprise au sein de CEVITAL est constituée de valeurs et de procédures partagées par l'ensemble de groupe de cette dernière.

Au sein de CEVITAL on trouve l'implication d'une culture exogène qu'elle a permis d'être différente par rapport aux autres entreprises. CEVITAL fait des formations à leurs salariés ce qui permet et facilite leur intégration.

Aussi grâce aux nouvelles technologies, le monde du travail et la culture d'entreprise de CEVITAL a changé positivement, elles facilitent aussi le travail et importent des nouvelles stratégies ce qui développe la culture d'entreprise.

C'est-à-dire, la culture de l'entreprise CEVITAL est fondement d'une culture occidentale. Cette dernière influence positivement sur la culture de CEVITAL, autrement dit ; la culture exogène facilite l'intégration des salariés dans la vie professionnelle et les aide à l'adaptation rapide au règlement interne de l'entreprise.

Après l'analyse et la discussion des résultats de l'ensemble des entretiens, on a abouti à la confirmation de la première hypothèse qui vise que la culture exogène domine la culture de l'entreprise CEVITAL.

2.1 Analyses et interprétation des données de la deuxième hypothèse :

Le second axe relatif au rôle de la culture d'entreprise dans la construction de l'identité professionnelle des cadres, ainsi comment elle est changée leurs vie, alors on va présenter dans les pages suivantes ce rôle et ce changement à partir de les questions suivantes :

Comment avez-vous intégré la vie socioprofessionnelle ?

Les réponses à la septième question de notre guide d'entretien sont reparties en deux catégories, la première catégorie de réponse évoquée par (03) cadres déclarant « L'intégration est facile par ce que il y avait des spécialistes qui expliquent tous les détails sur la réglementation intérieure de l'entreprise» avec l'aide des spécialistes je me suis intégré facilement surtout avec la nouvelle technologie d'internet il y a l'accès à tout, afin de mieux comprendre la stratégie de l'entreprise.

La deuxième catégorie de réponses évoquées par (06) cadres déclarant que « L'intégration de CEVITAL est facile par ce qu'on a déjà des expériences aussi avec l'aide des collègues de travail, l'intégration a été très facile». L'intégration est perçu comme facile par la très grande majorité des travailleurs débutants. Elle est d'autant plus avec des mesures d'accompagnement impliquant managers plus répondues dans les grandes entreprises comme CEVITAL.

D'une manière général, c'est par le double moyen de la solidarité conservatrice à l'égard de ses collègues de travail, l'allégeance à l'autorité hiérarchique directe, que l'individu bris son isolement et tente de construire une identité collective qui lui redonne une certaine marge d'agissement dans le jeu social.

Donc, on constate que les spécialistes et le groupe de travail au sein de CEVITAL à renforcer et à intégrer l'individu dans son mode de travail, et de le faire participer dans la prise de décision des taches participatives à l'intérieure de l'entreprise CEVITAL.

L'intégration de CEVITAL a-t-elle changée votre vie ? Comment ?

Les réponses à la huitième question de notre guide d'entretien sont réparties en trois catégories, la première catégorie de réponse évoquée par(02) cadres « l'intégration de CEVITAL n'a pas changé ma vie » par ce que J'ai été déjà performante avant de connaître le monde de travail à CEVITAL j'avais de bonnes performances, capacités, compétences et expériences tout cela m'a facilité l'intégration.

Concernant la deuxième catégorie de réponse évoquée par(06) cadres confirment que « l'intégration de CEVITAL est un pat qui a changé tout dans ma vie » le travail dans une grande entreprise comme CEVITAL est une bonne expérience, pour moi aussi est un grand honneur, cevital presque pour nous est une deuxième famille, elle nous a donné beaucoup de bonnes chose que ce soit matérielles (avoir de l'argent, voiture, maisons, bonne situation) ou immatérielles (bonnes valeurs, respect, solidarité, et culture) c'est-à-dire l'intégration de CEVITAL est un avantage pour nous .

La troisième catégorie de réponse évoquée par un seul cadre ,qui a indiqué « l'intégration de CEVITAL à changer ma vie positivement et négativement » à propos de coté positif l'intégration de CEVITAL est une grande aventure pour moi, elle ma aidé d'être plus responsable ,efficace, libre et indépendant CEVITAL m'a permet de découvrir le vaste monde de travail, connaître des nouvelles personnes et découvrir plusieurs mentalités ; ce qui concerne le coté négatif l'intégration de CEVITAL ne me permet pas de faire des activités culturelles ou sportives.

Est-ce que chacun pour soi, ou fait preuve de solidarité quand un collègue a un problème ?

Les réponses à la neuvième question de notre guide d'entretien sont partagées en deux (02) catégories.

La première catégorie de réponse qu'est représentée d'un effectif de (07) cadres qui ont répondu qu'il y a une solidarité quand un collègue a un problème.

L'un de ces enquêtés dit que «quand l'un de nos collègue a un problème on l'aide». Et d'autres disent «quand un collègue est face à un problème on doit être à ses cotés, on essaye de l'aider à régler son problème».

Donc les travailleurs de CEVITAL respectent bien les valeurs de l'entreprise, car ils font preuve de la solidarité. Et ce dernier fait parti des valeurs de l'entreprise.

La deuxième catégorie de réponse évoquée par (02) cadres, qui affirment qu'il n'existe pas une solidarité entre les collègues. Ils ont dit «il n'existe pas une solidarité entre nous, car on ne peut pas savoir résoudre le problème si on ne connaît pas sa nature».

C'est-à-dire ils ne peuvent pas décider de choisir la manière de régler leurs problèmes, car tout dépend de son degré, tout dépend du genre de problème qu'on a.

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

Notre entretien nous a amené à conclure qu'au sein de l'entreprise CEVITAL, il y a une preuve de solidarité entre les collègues de travail, sauf si le genre de degré du problème difficiles.

Existe-t-elle une ambiance sociale en pratiquant votre travail ?

Les réponses à la dixième question de notre guide d'entretien sont réparties en (02) catégories, la première catégorie de réponse représente un effectif de (07) cadres de nos enquêtés qui ont répondu que «il existe entre nous un sentiment qu'on partage dans le travail. Et c'est grâce à lui qu'on peut travailler en équipe et de créer une certaine ambiance». C'est à dire il existe un espace de reconnaissance, un autre enquêté a dit : «grâce à l'esprit d'équipe qu'on n'a pas eu des conflits entre nous» ; de même, des autres personnes ont indiqués : «on est comme une famille, ce n'est pas juste le travail qui nous unis».

Pour eux, la bonne ambiance au travail est le fruit d'une attention particulière portée aux détails et aux quotidiens, parce que la base de l'ambiance sociale est l'écoute, le respect et le dialogue, alors dans n'importe qu'elle organisation ou entreprise il faut respecter cette base pour arriver à la création de l'ambiance sociale.

En analysant ces réponses, on peut dire que l'entreprise CEVITAL a une bonne ambiance au travail, les employés travaillent aise, pas de pression, il y a de l'aide entre eux et aussi le respect total soit entre les employés mêmes, ou entre employés et responsables, une bonne communication entre travailleurs. Tout ca facilite la tache afin d'avoir une meilleure adaptation au règlement de l'entreprise.

La deuxième catégorie de réponse est évoquée par (02) enquêtés qui ont motionnés que «il n'existe pas d'ambiance sociale en pratiquant notre travail»

Cette réponse, en flagrante contradiction avec la première catégorie de réponse, d'après les réponses retenus de ces enquêtés ; il n'existe pas d'ambiance sociale durant le travail à l'entreprise CEVITAL. Il existe des conflits en pratiquant le travail au sein de cette entreprise. Cela est un obstacle de l'ambiance sociale.

Pour conclure qu'il existe une certaine ambiance au sein de CEVITAL, mais cette dernière peut se dégrader si les employés ont l'esprit de travailler en équipe.

Pensez-vous avec vos collègues former une véritable équipe ?

Les réponses à la onzième question de notre guide d'entretien sont réparties en deux(02) catégories.

La première catégorie de réponse évoquée par(06) cadres disent que on peut former avec nos collègues une véritable équipe, ils ont répondu «il y a un échange des tâches du travail, donc il y a un échange d'informations et une bonne communication entre les travailleurs». C'est-à-dire, communiquer c'est donner un sens au groupe de travail, et avoir un développement afin de former une bonne équipe.

Par contre la deuxième catégorie de réponse, évoquée par (03) cadres disent que «on forme une véritable équipe, car les objectifs font parti des valeurs de l'entreprise».

C'est-à-dire, les travailleurs de CEVITAL ont les mêmes objectifs, ces derniers font partis des valeurs de l'entreprise CEVITAL.

Alors, ils sont obligés de travailler en groupe pour arriver à atteindre leurs objectifs, et ils sont obligés de respecter et appliquer les valeurs.

L'entreprise CEVITAL sert à fournir à ses membres un sentiment de groupe, qui sera une occasion de mettre en avant des valeurs de coopération et des informations partagées.

Votre vie professionnelle influe –t-elle sur votre vie sociale ?

Les réponses à la dernière question de notre guide d'entretien sont réparties en deux(02) catégories.

La première catégorie de réponse évoqué par (05) cadres confirment que la vie professionnelle influe négativement sur la vie sociale, selon l'un de nos enquêtés : «je passe plus de temps à CEVITAL, et je suis toujours occupé», et autres disent : «cela m'influe beaucoup, je néglige trop ma famille». Donc, notre identité professionnelle influe négativement sur notre identité sociale.

Dans l'entreprise CEVITAL nous avons constaté qu'il fait du vrai sacrifice, parce que le rythme du travail demande beaucoup de temps et d'efforts, car chaque travailleur est fixé à sa tâche, il n'a pas du temps à perdre. C'est pour cela la vie professionnelle influe négativement sur la vie sociale, la charge du travail occupe la plupart du temps des travailleurs, et ces derniers ont pas beaucoup de temps libre pour s'occuper de leurs vie privé.

La deuxième catégorie de réponse est représentée d'un effectif de (04) cadres, qui ont dit que la vie professionnelle influe positivement sur la vie sociale. L'un de ces enquêtés indique «c'est grâce à mon travail que je gagne ma vie», et autres disent «grâce à mon statut que j'ai un bon salaire et même une vie sociale stable».

L'entreprise CEVITAL pris en charge ses employés, elle s'occupe de ces derniers ; par exemple si un travailleur a un problème elle doit l'aider, soit financièrement ou bien psychologiquement.

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

Vérification de la deuxième hypothèse

A la lumière des résultats obtenus lors de l'enquête réalisée dans l'entreprise CEVITAL, d'après notre propre observation et selon les réponses des enquêtés analysés ci-dessus nous avons constaté que la majorité confirme : que la culture d'entreprise joue un rôle important dans la construction de l'identité professionnelle des ouvriers au sein de CEVITAL.

Ce qui abouti enfin de compte à la confirmation de la deuxième hypothèse qui stipule que «la culture d'entreprise influe positivement sur la construction de l'identité professionnelle chez les ouvriers de CEVITAL». C'est -à -dire la culture de l'entreprise CEVITAL sert à maintenir l'équilibre identitaire du personnel au sein de cette entreprise.

Donc la culture d'entreprise contribue intensivement à la construction et au façonnement de leur identité. C'est ce qui permet aux ouvriers de développer leurs compétences et de progresser dans leurs emplois, vue les différentes mutations que connaît le monde professionnel, cette dernière est une clé leurs rendent accessibles l'élargissement de leur savoir qui seront leurs procurer une meilleure adaptation par rapport à ses nouvelles exigences et pouvoirs ainsi assumer les divers responsabilités liées à leurs statut et accroitre leurs créativité.

Synthèse

D'après notre étude effectuée au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia sur la culture d'entreprise et son rôle dans la construction de l'identité professionnelle des cadres, à travers les données recueilli et aux résultats obtenus de notre recherche, on a constaté que la culture d'entreprise CEVITAL a un rôle important dans la construction de l'identité de ses ouvriers.

Les résultats atteints à travers cette analyse, ne peuvent être généralisés sur toutes les entreprises algériennes, car il s'agit d'un cas spécifique à CEVITAL. Cette dernière applique une culture étrangère qu'elle a spécifiée des autres entreprises.

A partir de ces résultats, on a dévoilés la nécessité de la culture pour l'entreprise, parce qu'elle est un facteur essentiel au sein de CEVITAL, ce qui lui permet d'atteindre le volume et le progrès, ainsi que l'équilibre professionnelle pour les salariés parce que, une bonne culture au sein d'une entreprise est liée à l'identité de chaque membre de l'organisation.

Ainsi, d'après l'analyse des discours de nos enquêtés, nous avons constaté que la majorité des salariés partagent les mêmes idées, les mêmes valeurs et les mêmes objectifs au sein de l'entreprise, cela a une relation directe avec la stratégie tracé par l'entreprise. C'est-à-dire, la culture de CEVITAL est composée d'un ensemble de normes et valeurs, pratiques et comportements spécifique à l'organisation.

La formation est un élément qui constitue la culture d CEVITAL car elle met en place des programmes de formations très riches soi en Algérie ou à l'étranger. Quant à la nouvelle technologie aussi elle est inculquée dans la culture de CEVITAL car après les nouveaux logiciels il y a eu beaucoup de changement, et le groupe CEVITAL est venu avec une vague modernité.

Alors, on conclure qu'il existe une vraie culture au sein de l'entreprise CEVITAL qui a aidée les employés pour connaître la méthode de travail et la manière de gérer le travail, ainsi les principes de base de fonctionnement de l'entreprise.

Regardons les résultats obtenus d'après notre analyse, on constate que les deux hypothèses sont confirmées, cela indique l'importance de facteur culturel dans la construction de l'identité professionnelle chez les cadres de CEVITAL.

Conclusion :

L'entreprise est une organisation composée d'individus qui l'intègrent avec leurs personnalités, leurs expériences, leur savoir faire, leur savoir être, bref leur propre culture. Il s'agit donc de tenir compte de tous ces éléments pour comprendre ce qu'est la culture de l'entreprise qui représente un autre produit culturel spécifique à l'entreprise en question.

On ne peut pas juger une culture à une entreprise est une bonne ou une mauvaise chose. Elle peut à la fois favoriser ou détériorer le climat social selon des situations. La culture peut en effet être bénéfique à la mobilisation du personnel et à son efficacité, mais une culture forte et peu évolutive peut devenir une contrainte importante puisqu'elle rend difficile tout changement, l'important est qu'elle soit partagée par l'ensemble du personnel.

La culture d'entreprise est un moyen de gestion du personnel qui a un rôle essentiel dans la vie professionnelle des employés car elle reste comme un étirage aux travers des habitudes du travail qui évoluent également aux grés des comportements sociaux des acteurs de l'organisation.

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

Donc, on déduit que la culture d'entreprise est efficace dans la structure de CEVITAL, du moment qu'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 professionnelle. Donc, elle sert à renforcer une identité professionnelle solide et propre à eux.

Actuellement le concept culture d'entreprise, se répond pour nommer plus généralement une civilisation et un héritage social, ce dernier se présente comme un héritage social au travers des habitudes de travail et des comportements sociaux des acteurs de l'organisation.

La culture d'entreprise conduit les employés à devenir de plus en plus performants dans tous les domaines, elle influe aussi sur la construction de leur

Conclusion

identité. Tous ça permet aux cadres d'avoir un développement des compétences et la progression dans leur carrière.

Enfin, on constate que la culture d'entreprise à un rôle important dans la construction de l'identité des cadres.

Mais, on doit attirer l'attention des chercheurs à suivre ce modeste travail par d'autre recherches et de ne pas contenté de ces résultats, on les invites à approfondir dans ce thème et lui donner plus d'importance.

La liste bibliographique

Les ouvrages traitant le theme :

1. BETONE.A, C.DOLLO, et autres, sciences sociales, 3^{eme} édition, Paris, 2002.
2. DELAVALLEE Eric, la culture d'entreprise pour manager autrement, édition : organisation, 2002, Paris.
3. DUBAR C, la crise des identités. L'interprétation d'une mutation, 2^{eme} édition, PUF, Paris, 2001.
4. DUPRIEZ(P), Entreprises Romaines en transition, Etudes de culture organisationnelles : l'harmattan
5. FURCOTTE(R), guide de gestion des ressources humaines, édition, techno, Québec, 2003.
6. KOTTER John P, et HESKETT Jeames, culture performance, le seconde souffle de l'entreprise, édition : d'organisation, Paris, 1993.
7. MEIR Olivier, management interculturel, 2^{eme} édition, Dunod, Belgique, 2006.
8. POTOCKI MALICET Danielle, élément de sociologie du travail et de l'organisation, 8^{eme} édition, atropos, Paris, 1997.
9. SABINE. Erbes-seguin, la sociologie du travail, édition la découverte, Paris, 1997.
10. SOUTENAIN.J.F, FARCET.P, organisation et gestion de l'entreprise, édition Berti, Alger, 2007.
11. THEVENET Maurice, la culture d'entreprise, 5^{eme} édition : que sais-je, Paris.

Les ouvrages méthodologiques :

1. AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, Presse de l'université du Québec, Montréal, 1990.
2. AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, édition les presse, Québec, 1987.
3. ANGERS Maurice, initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997
4. BLANCHET Alain et autre, l'enquête et ses méthodes (l'entretien), 2^{eme} édition, Armand colin, Paris, 2007.
5. GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 8^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2004.
6. PERETZ Henri, les méthodes en sociologie (l'observation), édition la découverte, Paris, 1998.

7. QUIVY Rymond et CAMPENHOUDT Luc van, manuel de recherche en science sociale, 3^{ème} édition, DUNOD, Paris, 1995.

8. SALVADOR Jeam, méthodes de recherche en sciences humaines, édition PUF, 1999.

Les dictionnaires :

1. BEITONE Alain et autres, dictionnaire des sciences économiques, 2^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2007.

2. FERREOL Gilles, dictionnaire de sociologie, 3^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2009.

3. MOLAJANI Akbar, dictionnaire de sociologie contemporaine, 1^{ère} édition, Zagros, Paris, 2004.

4. MUCHIELLI (A), dictionnaire des méthodes qualitatives en science humaines sociale, édition, Armand colin, Paris, 2002.

Les revues :

Gert Hofsted, Revue Française de gestion, Septembre /Octobre, 1987.

Les sites web :

<http://www.cevital.com/>.

Le guide d'entretien

- Que signifie pour vous le concept culture d'entreprise ?
- D'après vous est-il possible de parler d'une culture d'entreprise à CEVITAL.
- Quels sont les valeurs du travail au sein de l'entreprise CEVITAL ?
- Est-ce que les normes et les valeurs des employés sont les mêmes que celles des supérieurs à l'entreprise CEVITAL ?
- D'après vous quel est l'impact des nouvelles technologies sur la culture d'entreprise ?
- Pensez vous qu'une bonne culture d'entreprise est un investissement en lui-même ?
- Comment avez-vous intégré la vie socioprofessionnelle ?
- L'intégration de CEVITAL a-t-elle changée votre vie ?
- Est-ce que chacun pour-soi, ou fait preuve de solidarité quand un collègue a un problème ?
- Existe-t-elle une ambiance sociale en pratiquant votre travail ?
- Pensez-vous avec vos collègues former une véritable équipe ?
- Votre vie professionnelle influe-t-elle sur votre vie sociale ?