

UNIVERSITEABDERREHMANEMIRADE BEJAJA



Faculté des Sciences Economiques, Commerciale et des Sciences de Gestion

Département des Sciences de Gestion

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sciences de Gestion

Option: Management

Thème:

**Le rôle de la culture d'entreprise dans le bien-être
psychologique et la satisfaction des employés en
mi-fin de carrière :
cas de CEVITAL**

Réalisé par:

Melle Ferchouli Imene

Melle Djenane Nadjat

Encadré par:

Mr: SOUILAH ABDERREZAK

Année universitaire 2024/2025

REMERCIEMENTS

Nous remercions Dieu le tout puissant, de nous avoir donné la force, la patience et le courage pour mener notre mémoire.

Tout d'abord, ce travail ne serait pas aussi riche et n'aurait pas pu voir le jour sans l'aide et l'encadrement de **Mr. SOUILAH**, on le remercie pour la qualité de son encadrement exceptionnel, pour sa patience, sa rigueur et sa disponibilité durant toute la période de la préparation de ce mémoire.

Nos remerciements les plus vifs sont destinés à l'ensemble du personnel de CEVITAL pour leurs accueils chaleureux en particulier **Mr. ZIDANE**.

Nos profonds remerciements vont à ceux et celles qui ont contribué de près ou de loin dans la réalisation de ce modeste travail.

Nous remercions les membres du jury d'avoir accepté d'évaluer notre travail.

Nos remerciements s'adressent également à tous nos professeurs pour leurs générosités et la grande patience dont ils ont su faire preuve malgré leurs charges académiques et professionnelles.

Dédicaces

Avec une profonde émotion et une gratitude infinie, je dédie ce travail de fin d'étude à ceux qui ont façonné ma vie et nourri mes aspirations.

A ma mère, en ce moment significatif, je souhaite humblement dédier ce travail à celle qui a été mon pilier tout au long de ma vie. Ta présence aimante et tes conseils avisés ont été mes guides dans les moments de joie et de peine. Chaque ligne de ce travail est un hommage à ton dévouement et à ta force. Que dieu t'accorde santé, bonheur et longévité, ma chère maman.

A mon père, Ce travail est dédié à toi, celui qui a été mon rocher, ma boussole et mon inspiration tout au long de ma vie. Ta présence bienveillante et ton soutien inébranlable ont été les fondations sur lesquelles j'ai construit mes rêves et mes aspirations. Chaque succès que j'atteints porte l'empreinte de ton amour et de tes enseignements. Que dieu te garde en bonne santé, cher papa, et qu'il t'accorde bonheur et prospérité. Votre dévouement et votre soutien ont été les fondations sur lesquelles j'ai bâti ma vie, chaque réussite, chaque victoire, je les dois en grande partie à votre influence positive.

A mes frères bien-aimés, vous êtes mes complices, mes amies et mes confidents. Chacun de vous occupe une place spéciale dans mon cœur, et cette dédicace est un rappel de l'amour inconditionnel qui nous lie. Puissions-nous continuer à parcourir ensemble ce chemin de vie, main dans la main, en surmontant les défis avec force et complicité.

A ma famille, mes proches et à ceux qui me donnent de l'amour et de la vivacité.

A mes meilleurs amis, votre amitié a été ma lumière et ma force tout au long de ce parcours. Merci pour votre soutien et votre amour indéfectibles. Ce succès est aussi pour vous.

Sans oublier mon binôme Nadjat pour son soutien moral, sa patience et sa compréhension tout au long de ce projet.

A tous ceux que j'aime.

« IMENE »

Dédicaces

*Je tiens a remercié tout d'abord mes chers parents pour leur soutien et leur encouragement durant mon cursus **Farida Manaa et Athmane Djenane**, Si je suis arrivé à réaliser mon rêve aujourd'hui c'est grâce à vous.*

*Aussi pour mes deux frères **Ahmed et Zakaria** et ma seule sœur **Sabrina**.*

*Ainsi mon grand-père **Mokrane** que le bon dieu l'accueil dans son vaste paradis.*

*Ainsi pour ma meilleure amie, mon binôme **Imene** qui a été toujours à mes cotés*

A ma famille, mes proches et à ceux qui me donnent de l'amour et de la vivacité.

« Nadjat »

Sommaire

Introduction générale	1-2
Chapitre 1 : La culture d'entreprise un pilier incontournable pour toute entreprise	3
Introduction du chapitre	3
Section 1 : Généralités sur la culture d'entreprise	3
Section 2 : Les composantes et limites de la culture d'entreprise	6
Conclusion du chapitre	9
Chapitre 2 : Bien être psychologique et satisfaction des employés en mi-fin de carrière...	10
Introduction du chapitre	10
Section 1 : Compréhension du vécu professionnel des employés en mi-fin de carrière.....	11
Section 2 : la culture d'entreprise comme levier du bien êtrepsychologique.....	12
Conclusion du chapitre	14
Chapitre 3 : Cadre méthodologique et aspect empiriques de l'étude	15
Introduction du chapitre	15
Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil	15
Section 2 : Cadre méthodologique de la recherche	18
Section 3 : Analyse et interprétation des résultats	20
Conclusion du chapitre.....	31
Conclusion générale	32

Introduction générale

Introduction générale

Dans le contexte actuel, les entreprises évoluent dans un environnement marqué par une forte incertitude et des changements constants. La mondialisation, l'accélération des innovations technologiques, notamment dans le domaine des TIC, ainsi que la pression concurrentielle, poussent les organisations à se réinventer. Face à ces défis, il devient essentiel de s'appuyer sur ce qui constitue leur principale richesse : les femmes et les hommes qui les composent.

Parmi les leviers susceptibles de renforcer la performance interne, on trouve la *culture d'entreprise* qui occupe une place centrale. Elle influence non seulement les comportements individuels et collectifs, mais elle joue également un rôle dans le bien-être psychologique des salariés. D'après la pyramide des besoins de Maslow, les individus ont besoin de se sentir intégrés, reconnus et valorisés au sein d'un groupe. Dans ce sens, une culture d'entreprise forte, partagée et inclusive peut contribuer à améliorer le climat interne et à renforcer le sentiment d'appartenance, en particulier chez les *employés en mi-fin de carrière*, souvent confrontés à des enjeux particuliers.

Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises prennent conscience de l'importance de valoriser l'expérience de leurs collaborateurs les plus âgés. Le regard porté sur cette population change : il ne s'agit plus seulement de gérer leur fin de parcours professionnel, mais aussi de leur offrir des conditions favorables à leur bien-être psychologique et à leur satisfaction, pour qu'ils continuent à apporter une réelle valeur ajoutée à l'organisation.

C'est à partir de cette réflexion que s'inscrit notre travail de recherche, centré sur le cas de l'entreprise *Cevital*. Nous avons souhaité nous interroger sur l'impact que peut avoir la culture d'entreprise sur le bien-être psychologique et la satisfaction des salariés en mi-fin de carrière en formulant notre question de recherche comme suit :

La culture organisationnelle de Cevital impacte-t-elle le bien-être psychologique et la satisfaction professionnelle de ses employés en mi-fin de carrière ?

De cette question principale découle la question secondaire suivante :

- Existe-il un lien entre la culture adoptée par l'entreprise CEVITAL et le bien être psychologique et la satisfaction de ses employés en mi-fin de carrière ?

Pour tenter d'y répondre, nous avons émis l'hypothèse suivante :

- Une culture d'entreprise qui reconnaît et valorise les compétences et l'expérience des salariés en mi-fin de carrière contribue à améliorer leur satisfaction professionnelle et leur bien-être psychologique.

Afin de vérifier cette hypothèse, nous avons opté pour une méthodologie en deux étapes. D'abord, une phase *théorique*, à travers une revue de littérature qui nous a permis de mieux comprendre les concepts liés à la culture organisationnelle, au bien-être au travail et à la satisfaction des salariés en fin de carrière. Ensuite, une phase *empirique*, reposant sur une enquête quantitative menée au sein de Cevital, auprès d'un échantillon de 13 employés , à l'aide d'un questionnaire structuré.

Ainsi, notre plan de rédaction est composé de trois chapitres dont les deux premiers chapitres relèvent de l'aspect théorique de la recherche. Le premier chapitre présente ainsi un ensemble de

généralités sur la culture d'entreprise et, le deuxième chapitre est plutôt consacré à la revue de littérature traitant le bien être psychologique et la satisfaction des employés. Enfin, le dernier chapitre va nous apporter des éléments de réponse à notre problématique en analysant les données collectées par le questionnaire établi.

Chapitre 1:
La culture d'entreprise
un pilier incontournable
pour toute entreprise

Introduction du chapitre

Le domaine du management est aujourd'hui marqué par une forte activité de recherche, d'études, de publications et de colloques consacrés à un concept devenu central depuis la fin des années soixante-dix : *la culture d'entreprise*. Ce courant de recherche n'a cessé de se développer, au point de constituer aujourd'hui un champ d'étude à part entière avec ses propres spécificités, ses écoles et ses approches méthodologiques. Nous verrons plus loin en quoi consiste plus précisément la notion de culture d'entreprise à travers deux sections. La première section présentera la culture d'entreprise comme une notion incontournable pour l'entreprise, sa définition, ses caractéristiques clés et ses courants théoriques. La deuxième section est consacrée aux composantes de la culture d'entreprise et ses limites.

Section01 : Généralités sur la culture d'entreprise

Nous présentons dans cette section quelques définitions et concepts de base sur la culture de l'entreprise.

1-Définitions de la culture d'entreprise

Avant de procéder à la définition de la culture d'entreprise, examinons de plus près le concept de culture. Parmi les auteurs qui se sont consacrés à l'étude des phénomènes culturels, nous avons relevé plusieurs définitions différentes de la culture, c'est à dire combien les vues peuvent diverger à ce sujet. Dans le domaine de la gestion, la confusion n'est pas aussi grande parce que les chercheurs ont besoin de définition pratique qui puisse les aider à mieux comprendre leurs observations du monde des organisations. Naturellement, la définition n'est pas une fin en soi, mais elle est un point de départ qui facilite le parcours vers une meilleure compréhension des phénomènes culturels qui nous entourent.

-La notion de culture prend de nouvelles formes, alors qu'auparavant on avait tendance à considérer la culture comme climat, une atmosphère, aujourd'hui les questions de culture sont traitées sur le plan de l'identité. En effet la notion d'identité organisationnelle est plus populaire que jamais en théorie des organisations.¹

-Pettigrew (1979) définit la culture « comme un système de significations accepté publiquement et collectivement par un groupe donné, à un moment donné »².

-Pour Schein «la culture se construit selon un processus d'apprentissage collectif en réponse aux problèmes rencontrés par l'entreprise»³. Dans cette définition la culture inclut la notion de temps et par voie de conséquence, le rapport à l'histoire.

Maintenant après la définition de la culture, on peut s'interroger sur les différentes définitions de la culture d'entreprise :

¹ R.Linda : « Théorie des organisations : approche classique contemporaine et de l'avant-garde ».Ed. Presse de L'université de Québec,2007.PP139-140

²R.Laflamme « la vie dans les organisations : des indicateurs de succès ».Ed.PUQ,1994.P30

³E.Gardère,E.Q.Gardère : « le capitale mémoire de l'entreprise ».Ed.Harmattan,2003.

-La culture caractérise l'entreprise et la distingue des autres, dans son apparence et surtout, dans ses façons de réagir aux situations courantes de la vie de l'entreprise comme traiter des problèmes de personnel⁴.

-La culture représente les rites et symboles qui constituent les bizarreries de toute société humaine pour d'autres c'est le projet d'entreprise voire le système de valeur des dirigeants⁵.

-La culture d'entreprise est l'ensemble des manières de penser, de sentir et d'agir qui sont communes aux membres d'une même organisation correspond donc à un cadre de pensée, à un système de valeurs et de règles, relativement organisées qui sont partagés par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.⁶

2-Les caractéristiques clés de la culture de l'entreprise

La culture d'entreprise dispose d'un ensemble de caractéristiques à savoir :

-La culture d'entreprise est **un phénomène collectif** qui associe des individus au sein d'un même groupe (organisation), en les unissant autour de valeurs et de normes partagées. 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 possède d'une **activité symbolique** qui permet aux individus d'un même groupe d'échanger des informations au-delà de règles formelles, à travers un ensemble de représentations plus ou moins compréhensibles par des personnes extérieures à l'organisation. La production de symboles peut par exemple prendre la forme de noms, d'un logo, de couleurs spécifiques ;

-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 les mêmes postulats et transmettre ces suppositions aux nouveaux membres. La culture d'entreprise a ainsi comme particularité de ranimer autour de certaines pratiques le passé en commun et de le transmettre aux nouvelles générations de collaborateurs à travers des rites, des cérémonies et valorisation de certains mythes.

La culture d'entreprise est aussi :

- caractérisée par sa **cohérence interne**, en se présentant comme système de valeurs et de règles relativement structuré. Mais la culture d'entreprise ne doit pas voir comme système clos et immuable ;
- elle est avant tout **une construction sociale qui évolue avec le temps** qui résulte d'un processus de décision et de réaction à des événements et actions menées par la firme durant son histoire. La culture va donc évoluer en fonction des situations racontées durant son cycle de croissance (réussite/échec, adaptation, réorientation/rupture) et les conséquences qui en ont résulté en termes d'attitude et de comportements ;
- enfin, **la culture d'entreprise constitue un « dedans » par rapport à un « dehors »**, en créant un univers qui permet de fédérer des acteurs autour d'une même structure et le

⁴M. Thévenet : « la culture d'entreprise : que sais je ».Ed. Presses universitaires de France, 1993. P03

⁵M. Thévenet : « idem ».Ed. presses universitaires de France, 1993. P05

⁶ M. Olivier : « Dico du manager ».Ed. Dunod, paris. 2009. P51

distinguer des autres salariés. Il n'en reste pas moins que la culture d'entreprise crée un processus d'identification et d'appartenance sociale qui vont conditionner les perceptions et attitude des acteurs vis-à-vis de l'extérieur.⁷

3-Les approches de la culture d'entreprise

Il existe plusieurs courants théoriques pour aborder la culture d'entreprise. Nous passerons en revue les deux approches de la culture d'entreprise qui ont pris forme à partir des positionnements théoriques des chercheurs qui se trouvent à la base de leurs conceptions de la culture et de l'organisation. Ces deux courants théoriques de la culture d'entreprise sont *l'approche symbolique* et *l'approche fonctionnaliste*. La première considère la culture comme métaphore et la deuxième comme variable⁸.

3.1. L'approche symbolique

L'approche symbolique s'intéresse au sens construit dans l'organisation. Ce sont moins les événements ou les faits qui importent que le sens qu'ils recouvrent et la culture traduit ce sens commun. Il résulte du fonctionnement du groupe mais remplit aussi le rôle d'attester ce qui est commun au groupe afin de réduire l'anxiété.⁹ Dans une perspective symbolique, la réalité organisationnelle se construit à travers les interactions humaines. La culture d'entreprise traduit alors la manière dont les actions sont menées au sein de l'organisation, ainsi que la façon dont les membres justifient et interprètent leurs pratiques.

3.2. L'approche fonctionnaliste

L'approche fonctionnaliste domine le domaine de la recherche en culture organisationnelle. On considère la que l'organisation a une caractéristique particulière qui est sa propre culture, c'est l'approche du prix de l'excellence qui venait de sortir à l'époque, l'organisation a une structure, des systèmes de gestion et une culture.¹⁰ Pour les tenants de ce courant théorique, la culture est ainsi une variable qui peut être manipulée et qui se manifeste sous diverses représentations et artefacts.

La perspective fonctionnaliste conçoit l'organisation dans une forte relation d'interdépendance avec son environnement lequel commande des impératifs de conduite que les gestionnaires suscitent par des moyens symboliques. Une culture organisationnelle peut ainsi être manipulée afin d'accroître le niveau d'engagement envers l'organisation et maintenir le moral des troupes.

La plupart des auteurs américains et, ces dix dernières années, nombre d'auteurs européens ont adopté cette vision fonctionnaliste de la culture organisationnelle. Bien qu'ils ne définissent que très sommairement ce qu'ils entendent par la culture organisationnelle, ces auteurs développent les techniques, moyens et mesures pour que cette culture contribue à réguler les tensions internes de l'organisation et à adapter l'organisation aux pressions de l'environnement.

Cette section a démontré la culture de l'entreprise dans sa globalité en commençant par ses différentes définitions et ses caractéristiques clés, en fin nous avons abordé ses deux courants théoriques. Nous allons maintenant explorer les différents composants de la culture de l'entreprise et ses limites dans la section qui suit.

⁷ O.Meier : « Management interculturel ».Ed.Dunod,paris,2006.P10

⁸ M.Thévenet : « la culture d'entreprise : que sais-je ».Ed.Presses universitaire de France,1993.P37

⁹ M.Thévenet : « idem » .Ed. presses universitaire de France,1993.P38

¹⁰ M.Thévenet, op cit,P37

Section 2 : les composantes et limites de la culture de l'entreprise

Dans cette partie nous allons découvrir les différents composants de la culture d'entreprise ainsi que ses différentes limites.

1-Les composantes de la culture de l'entreprise

Pour cerner au mieux la notion de culture d'entreprise, il convient d'examiner ses composantes. Selon plusieurs auteurs la culture d'entreprise «c'est un ensemble de valeurs, de symboles, de héros, de rites et d'histoires qui influencent le comportement des individus au travail ».¹¹

Selon cette définition de nombreuses composantes sont identifiables, citons par exemple :

1-1-Les valeurs

Les valeurs sont des références pour l'action quotidienne. Elles peuvent être déclarées ou informelles (comme au sein d'une famille où chacun sait comment se comporter sans qu'il existe pour autant un code écrit) : ponctualité, respect de la vie privée, qualité de l'information, ouverture sur l'extérieur, importance des réglemens, suivi des décisions, promesses tenues.

Plus concrètement les valeurs forment la philosophie de l'entreprise. Elles déterminent sa charte de conduite exprimée par le règlement intérieur, les directives 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.¹²

Dans certaines organisations, les valeurs déclarées apparaissent dans des documents : plaquette, charte, affiche. Elles sont parfois traduites dans un slogan.

Les valeurs sont le fondement de l'identité de toute personne ou organisation et servent à canaliser l'énergie humaine au sein d'un organisme et à créer un climat où règnent la vitalité, la loyauté et la fierté.

1-2-Les mythes

Les mythes font partie de l'irréel ou de la fable, ils ont une même fonction, celle de communiquer et de stabiliser un système de représentations et de valeurs au sein d'une organisation ou d'un groupe social. Dans l'entreprise, le mythe raconte une histoire idéalisée à partir d'événements réels, mythes et légendes remplissent ainsi différentes fonctions essentielles d'explication, de cohésion et de contrôle social. Elle peut apparaître comme responsable de tout ce qui lui arrive de positif ou au contraire comme responsable de ses malheurs dans un environnement favorable qui aurait pu conduire au succès.¹³

Différents auteurs distinguent parmi les mythes les catégories suivantes :

-Le mythe de valorisation : ce sont les mythes introduisant des catégories et des ordres entre celles-ci : différence de statuts, le bien vers le mal, l'approprié vers l'inapproprié, etc. Ils portent directement sur le système de valeur de l'entreprise.

-Les mythes d'identification ou des distanciations : sous-catégorie particulière de la précédente, il s'agit de l'ensemble des histoires mettant en scène des personnages et

Introduisant des oppositions telles que nous vers eux, ou moi vers mon entreprise.

¹¹R.Laflamme : « La vie dans les organisations : des indicateurs de succès ».Ed.PUQ, 1994.P31

¹² H. Geert : « culture et organisation ». Ed. pearson Education France, paris.2010.P19

¹³P.Dupiez,S.Simons : « L'arésistance culturelle ».Ed.De Boeck université.2002.p87

-Les mythes de dualité : expriment les tensions pouvant exister entre la réalité des organisations et les valeurs de ses employés, reflets des valeurs de la société au sens large.

Les mythes sont donc les légendes, les histoires associées au passé de l'entreprise. Ils servent à renforcer les valeurs communes. Ils peuvent être liés aux personnalités qui marquent ou qui ont marqué la vie de l'entreprise. Le mythe du fondateur, du père de l'entreprise.

1-3-Les rites

Les rites sont des pratiques réglées de caractère sacré ou symbolique. Dans le contexte des organisations, les rites seraient donc des pratiques habituelles, obéissant à certaines règles et procédures formelles ou informelles, et qui seraient empreintes soit d'un symbolisme de référence, c'est-à-dire quelles auraient une signification plus large que leur signification première, soit d'un symbolisme de condensation, c'est-à-dire qu'elles revêteraient pour leurs participants une dimension affective puissante. Ainsi défini, il est clair que toute organisation a son rituel (ensemble des rites). Par exemple, le mode universitaire n'échappe pas à la règle : cérémonie solennelle de rentrée académique, examens, délibérations et proclamation des résultats jusqu'aux soutenances des thèses.

Les rites sont des activités de tous les jours, systématiques 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 au gré des modes.¹⁴

1-4-Les héros

Les héros sont des personnes disparues ou vivantes servent de modèles de comportement pour représenter une certaine image de la culture, chaque nation, comme chaque organisation, possède ses héros. Au sein de l'organisation, ce sont souvent les fondateurs qui influencent de la sorte les méthodes de management, de sélection et de promotion à partir de leurs actions phares.¹⁵ La culture du grand conglomerat coréen Hyundai reflète ainsi pour l'essentiel celle de son fondateur, « Chung Ju Yung », les caractéristiques attribuées à la firme (énergie, combativité, discipline et autorité) servent aussi très souvent à décrire la personnalité de Yung. Parmi les autres héros ayant produit un impact majeur sur la culture de leur entreprise, on peut citer « Bill Gates » (Microsoft), « Antoin Riboud » (Danone).¹⁶

1-5-Les symboles

Les symboles se sont des signes (logo, style, tenue vestimentaire....) chargé d'informations culturelles qui sont liés aux valeurs essentielles. Ils servent aussi d'élément de communication tant en interne que pour l'extérieur.¹⁷

1-6-Les tabous

Les tabous se sont les interdits de l'organisation, les sujets (des événements, des situations) qu'il

¹⁴ Moscovici : Directeur d'étude à l'école des hautes études en sciences sociales, et directeur du laboratoire Européenne de psychologie sociale à la maison des sciences de l'homme à paris

¹⁵ J.L Magakam, C.Barneyer et al : « 50 Fichier pour abordé la gestion stratégique ».Ed.Bréal.2003.P152

¹⁶ P.Gabilli et, S.Robbins :Comportement organisationnels ».Ed.copyright,pearson éducation France.2006.P596

¹⁷ M.Monerau, « Management des organisations touristiques ».Ed.Bréal.2002.P39

ne faut pas aborder.¹⁸ Les tabous renvoient à ce qu'il faut publiquement taire dans l'organisation : l'argent, le pouvoir et surtout l'échec d'un projet ou d'un dirigeant, constituent ainsi des thèmes qu'il est imprudent d'aborder surtout de façon publique.¹⁹

1-7-Les croyances

Les croyances sont des convictions partagées par les membres d'une organisation, ce sont des choses que tout le monde considère comme vraies ou normales même si elles ne sont pas toujours prouvées elles influencent la manière dont les employés comprennent leur travail, prennent des décisions et interagissent entre eux, par exemple croire que le client a toujours raison, ou que seuls les anciens peuvent diriger, sont des croyances courantes dans certaines entreprises.

2-Les limites de la culture de l'entreprise

2-1- Le nombrilisme

Il est intéressant de regarder sa propre culture. de la même manière que l'on peut aimer entendre parler de soi, l'analyse de la culture rencontre dans l'entreprise un grand intérêt : on aime discuter les hypothèses, chercher des confirmations, infirmations, explications des traits de culture dégagé.

L'effet miroir ne suffit pas à expliquer cet engouement. D'une, elle ne personnalise pas mais renvoie à des phénomènes collectifs liés au fonctionnement de l'organisation dans son ensemble. D'autre part la culture ne joue pas, comme beaucoup d'autres concepts du management, le jeu de la culpabilisation. Travailler sur la culture revient à essayer de comprendre comment cela fonctionne et pourquoi cela fonctionne de cette façon : on ne cherche pas à juger mais à expliquer.

Quand on intègre une réflexion sur la culture dans un processus de changement on se conforte souvent à la difficulté de dépasser la séance du miroir pour utiliser ce constat dans l'action. Le plus souvent, les explications appellent des compléments justifiant de futures recherches et l'on se perd en conjectures. C'est d'autant plus facile qu'une étude de culture, comme un travail ethnographique n'est jamais terminée : il est toujours possible d'explorer plus. Ainsi le risque du nombrilisme peut conduire au narcissisme d'où il n'y a qu'un pas pour la noyade.

On ne peut manquer de penser que la culture intervient dans des périodes troublées comme un réconfort face aux menaces de l'extérieur et autres sauts dans l'inconnu. Attention que cette complaisance ne conduise pas à tout approuver, tout conforter et surtout à cacher la réalité d'un marché ou à repousser des décisions d'activités et d'organisation.²⁰

2-2- Le frein au changement

La culture peut devenir un frein au changement. Beaucoup craignent qu'à trop mettre en valeur les traits de la culture, on empêche l'organisation de regarder vers l'avenir et de faire les changements nécessaires à son développement, il est vrai qu'il est si facile de croire que la

¹⁸M.MONERAU, « Idem ».Ed.Bréal.2002.P39

¹⁹L.Lehmann Ortega et all. « Stator : toute la stratégie d'entreprise ».Ed.Dunod.2013P24

²⁰ M.Thévenet, op cit, .P07

culture est acquise à jamais : « comment imaginer l'industrie française sans nous ? ». « Nous avons toujours fait comme cela depuis toujours et cela a toujours marché », « nous sommes les meilleurs fabricants au monde de chaises à porteur et nous le resterons... »

Dans ces situations, la culture apparaît comme un patrimoine à conserver et elle brosse un tableau établi de l'avenir et de la réalité, une justification de ce qui s'est passé.²¹

2-3- L'intuition ou la méthode

La dernière limite de la culture est d'ordre méthodologique. Chacun a une idée de la culture de son entreprise qui résulte d'une perception forte, de l'analyse de quelques événements significatifs pour soi-même. Est-ce pour autant la culture ?

En développant l'approche symbolique des organisations, des auteurs montrant les difficultés méthodologiques d'une telle approche. Comment valider la pertinence de ce que l'on croit être la culture d'une organisation, comment être sûr que l'on a affaire à une véritable référence de l'organisation et pas seulement à quelque bizarrerie sans importance ? ces limites ne remettent pas en cause l'intérêt de la culture mais préviennent des risques de son utilisation. Quand on se tape sur les doigts avec un marteau, ce n'est jamais la faute du marteau, il est de même pour la culture dont les limites doivent être comprises comme un avertissement au lecteur ou au manager.²²

Cette section a approfondie notre compréhension sur la culture de l'entreprise. Nous avons expliqué chaque composant de la culture d'entreprise et discuté des principales limites de la culture de l'entreprise.

Conclusion du chapitre

En conclusion, l'objectif principal de ce chapitre était de se familiariser avec les caractéristiques clés de la culture d'entreprise et ses courants théoriques de manière globale. La culture de l'entreprise, en tant que schéma collectif et un pilier essentiel pour toute entreprise constitué de valeurs plus ou moins cohérentes entre elles et plus ou moins partagées consciemment ou non, par les membres de l'organisation.

²¹Idem

²²M. Thévenet, op cit, P08

Chapitre2:
Bien-être psychologique et
satisfaction des employés
en mi-fin de carrière

Introduction du chapitre

Ce chapitre aborde le sujet du bien être psychologique et de la satisfaction professionnelle des employés en mi-fin de carrière. Il examine ainsi les dimensions psychologique, organisationnelle qui influence l'expérience professionnelle des seniors, ainsi que le rôle de la culture d'entreprise comme facteur déterminant pour une mi-fin de carrière épanouissante.

Ce chapitre est divisé en deux sections la première dont l'objectif de comprendre le vécu professionnel des seniors, la psychologie des employés en mi-fin de carrière et les facteurs de satisfaction au travail chez les seniors, en mi-fin les défis potentiels liés à la transition vers la retraite. La deuxième section est consacrée à la culture d'entreprise comme levier de bien-être qui étudie le rôle de la culture d'entreprise dans le bien-être des seniors et l'influence de la culture d'entreprise sur les comportements des employés en mi-fin de carrière.

Section1 : compréhension du vécu professionnel des employés en mi-fin de carrière

Le vieillissement professionnel est accompagné de changements émotionnels et physiques qui influencent la perception du travail et les comportements organisationnels. Les employés âgés développent souvent un attachement plus profond à leur emploi et à leur entreprise, recherchant davantage de stabilité, de reconnaissance et de sens au travail.

Définition du concept d'employés en mi-fin de carrière

Les employés en mi-fin de carrière représentent les employés ayant entre 15-32 ans d'expérience professionnelle, ces employés forment une catégorie importante dans l'entreprise, souvent ils occupent des postes stable ou du mentorat ils sont dans la phase de transmission de savoir faire, en revanche ces employés ont besoin d'une traitance particulière comme la flexibilité au travail et la valorisation.

1-La psychologie des employés en mi-fin de carrière

Le terme *senior* dans le contexte professionnel désigne généralement un salarié en mi-fin de carrière, c'est-à-dire une personne approchant de l'âge de la retraite ou ayant atteint un certain nombre d'années d'expérience dans un domaine. La mi-fin de carrière constitue donc une phase importante dans le parcours professionnel des individus, marquée par des transformations identitaires et motivationnelles, les employés âgés sont confrontés à des défis spécifiques liés à l'évolution de leurs aspirations, à la reconnaissance de leur expérience et à la préparation de la transition vers la retraite. Elle est aussi une période de transition identitaire où l'individu est amené à redéfinir son rapport au travail, à ses compétences et à ses aspirations.¹

Sur le plan motivationnel, les travailleurs âgés sont souvent motivés par des objectifs de transmission des savoirs, ainsi que le bien être psychologique, et privilégient la stabilité, la reconnaissance plutôt que par des ambitions de progression hiérarchique, et la qualité des relations interpersonnelles deviennent des leviers majeurs de satisfaction au travail. La

¹ J-P.Rolland, « Psychologie du vieillissement au travail », Ed, Armand colin, 2017, P112

reconnaissance du travail accompli est un facteur clé du bien être psychologique des employés en mi-fin de carrière, renforçant leur sentiment d'utilité et leur engagement.²

En revanche les stéréotypes liés à l'âge peuvent influencer négativement la perception de soi des travailleurs âgés, affectant leur performance et leur satisfaction au travail, les travailleurs âgés sont parfois perçus comme moins adaptables, moins innovants, et moins performants, ce qui peut affecter leur engagement et leur bien être psychologique. Or, ces stéréotypes ne reflètent pas la réalité, des études montrent que les seniors disposent souvent d'une intelligence émotionnelle plus développée, d'une grande capacité de régulation des conflits, et d'une expertise précieuse pour l'organisation, en mi-fin de carrière une préparation psychologique à la retraite est essentielle pour permettre une transition en douceur et maintenir un équilibre identitaire³. Cette préparation psychologique joue un rôle important.

Les employés qui perçoivent la retraite comme une transition vers une nouvelle forme d'épanouissement personnel s'y projettent plus sereinement, en revanche ceux qui y voient une perte d'identité ou une mi-fin de carrière subie peuvent ressentir de l'anxiété ou une détresse psychologique, donc la psychologie des seniors est complexe elle se caractérise par le besoin de reconnaissance, et une forte sensibilité aux conditions organisationnelles et culturelles de travail. Comprendre ces dynamiques permet de mieux accompagner cette transition et de favoriser le bien-être au travail jusqu'à la dernière étape de la vie professionnelle.

2-Les facteurs de satisfaction au travail chez les employés en mi-fin de carrière

La satisfaction au travail est un élément important pour le bien-être et la performance des employés, en particulier les seniors. En trouve plusieurs facteurs influencent cette satisfaction :

2-1-La reconnaissance

La reconnaissance au travail constitue un pilier fondamental du bien être psychologique chez les employés en mi-fin de carrière, elle répond à un besoin profond de valorisation de l'individu en tant que personne et en tant que professionnel, la reconnaissance du travail accompli est un facteur clé du bien être des employés en mi-fin de carrière, renforçant leur sentiment d'utilité et leur engagement.⁴

2-2-La flexibilité

La flexibilité du travail, en particulier en mi-fin de carrière, est un facteur clé de satisfaction, surtout lorsqu'elle est considérée comme une forme d'autonomie dans la gestion du temps.

2-3-Le sentiment d'accomplissement

Le besoin d'accomplissement personnel, tel qu'il est mentionné dans la pyramide des besoins, prend une signification particulière en mi-fin de carrière, moment où les individus évaluent leur parcours professionnel.

2-4-Le maintien du lien social

²F.Morin, « La psychologie du travail et des organisations », Ed, Dunod, 2018.P134

³M-C.Bureau, « Le travail et l'âge : enjeux et perspectives »,Ed, presses universitaires de France,2016.P102

⁴F.Morin, « La psychologie du travail et des organisations »,Ed, Dunod,2018,P134

Le lien social est ce qui relie les individus entre eux leur permet de vivre ensemble, de se reconnaître mutuellement et de partager des valeurs communes.⁵

2-5-La qualité de vie au travail

Pour les employés en mi-fin de carrière, une bonne qualité de vie au travail est essentielle pour maintenir leur engagement et leur motivation, et pour faciliter la transition vers la retraite.

La notion de qualité de vie au travail est centrée sur les conditions de travail dans leurs dimensions favorables pour l'individu et l'organisation. On peut l'évaluer en mesurant la satisfaction des travailleurs.⁶

3-Les défis potentiels liés à la transition vers la retraite

3-1-perte d'identité et de rôle social

La retraite peut entraîner une perte d'identité professionnelle, affectant l'estime de soi et le sentiment d'utilité. Le travail étant souvent central dans la construction de l'identité, son absence nécessite une reconstruction personnelle.

3-2-Difficultés psychologique

Les changements lié à la retraite peuvent déclencher des symptômes de dépression, d'anxiété et de stress, ces troubles peuvent être liés à la perte d'identité. La retraite est vécue, ou socialement constituée, comme une épreuve à traverser.⁷

3-3-Adaptation a un nouveau mode de vie

La retraite implique un changement radical de routine et de vie quotidienne, avec plus de temps libre et moins de responsabilités, cela peut être un défi pour ceux qui ont toujours été très investis dans leur travail. D'autre part la retraite aujourd'hui est devenue désirable, elle n'apparaît plus comme l'antichambre de la mort, mais comme le début d'une nouvelle phase, plutôt que la mi-fin d'une vie.⁸

Cette section a permis la compréhension du vécu professionnel des seniors en détail, chaque facteur de satisfaction au travail joue un rôle important dans le parcours professionnel des employés en mi-fin de carrière.

Section 2 : la culture d'entreprise comme levier du bien-être :

La culture d'entreprise influence fortement le climat social et les pratiques managériales ce qui affecte directement le bien-être des salariés, notamment les seniors.

1-Le rôle de la culture d'entreprise dans le bien être des employés en mi-fin de carrière

⁵S.Paugam, « Le lien social »,Ed, presses universitaire de France,2007,P12

⁶ F.Morin « La psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés », Ed, Dunod, 2019 ?P344

⁷« L'identité narrative mise a l'épreuve de la retraite :une analyse de récits biographique »,Ed,openedition journal,2017,P54

⁸C.Spinoglio, « La retraite, des représentations sociales d'une transition normée a une reconstruction identitaire »,ED,Openedition journals,2019,P28

la culture d'entreprise constitue un facteur déterminant dans la perception du bien-être psychologique des salariés en mi-fin de carrière, elle influence non seulement la manière dont les employés se sentent reconnus et valorisés, mais également la qualité de leur transition vers la retraite, dans les entreprises où la culture s'est construite autour de valeurs de loyauté, d'engagement et de transmission intergénérationnelle, ces éléments culturels s'ils sont convenablement mis en œuvre peuvent agir positivement sur le bien-être des seniors au travail. Donc la culture d'entreprise permet de donner du sens à l'action, de créer de la cohésion, mais aussi de reconnaître des rôles spécifiques dans l'organisation.⁹

Cette dynamique exprime la mise en valeur des employés en mi-fin de carrière à travers leur implication dans des fonctions de mentorat ou de formation interne, en partageant leur expertise avec les nouvelles recrues, ces employés trouvent une forme de reconnaissance sociale qui nourrit leur sentiment d'utilité et leur estime de soi. La culture est un mécanisme de réduction de l'anxiété.¹⁰ Il est important aussi de souligner que la culture d'entreprise peut jouer un rôle protecteur contre les risques de marginalisation liés à l'âge, on note que les organisations à forte orientation d'apprentissage et à engagement intergénérationnel affichent un taux de rétention plus élevé des travailleurs âgés.

2-l'influence de la culture d'entreprise sur les comportements des employés en mi-fin de carrière

La culture d'entreprise a un impact important sur les comportements des individus particulièrement à des phases sensibles de leur parcours professionnel comme la mi-fin de carrière, cette période est marquée par une redéfinition des rôles, des motivations et de l'engagement au travail, d'où une culture organisationnelle valorisante peut agir comme un levier puissant de mobilisation des seniors, parmi les éléments de la culture d'entreprise qui influence les comportements des employés en mi-fin de carrière nous citons

2-1-Les valeurs de l'entreprise

La culture d'entreprise est un ensemble de valeurs et de références partagées dans une entreprise et qui se sont développées tout au long de son histoire.¹¹ Les valeurs fondamentales de l'entreprise telles que l'intégrité, le respect et l'engagement envers la qualité façonnent le comportement des employés tout au long de leur carrière surtout en mi-fin de carrière ces valeurs deviennent encore plus importantes si l'entreprise valorise l'expérience et le savoir, les employés en mi-fin de carrière deviennent plus motivés à partager leurs connaissances et à encadrer les jeunes recrues.

2-2-Relation de travail

Avant de rejoindre une organisation les membres du personnel ont déjà subi les influences d'institutions culturelles multiples, ces institutions contribuent à façonner leurs attitudes, leurs

⁹M.Thevenet, « La culture d'entreprise », Ed, presses universitaires de France, 2006, P105

¹⁰E.Schein, « Organizational culture and leadership, Ed, Jossey Bass, 2010, P29

¹¹M.Thévenet, « La culture d'entreprise : Que sais-je ? », Ed, presses universitaires de France, 2023, P7

comportements et leur identité.¹²La qualité des relations de travail incluant la confiance, la collaboration et le soutien social influence grandement le comportement des employés en mi-fin de carrière, les relations positives augmentent la satisfaction au travail et le sentiment d'appartenance ce qui peut motiver les employés à rester engagés et à contribuer activement jusqu'à leur départ.

2-3-Possibilité de développement professionnel

Les opportunités de développement professionnel comme les programmes de formation, le mentorat et les possibilités d'évolution jouent un rôle important même en mi-fin de carrière les employés peuvent chercher à acquérir de nouvelles compétences ou à transmettre leur savoir, ces opportunités maintiennent l'intérêt et l'engagement et peuvent faciliter une transition vers de nouveaux rôles ou responsabilités.

2-4-Politiques de retraite

Les politiques de retraite y compris les plans de transition, les conseils financiers et les programmes de préparation à la retraite ont un impact majeur sur les seniors, une politique de retraite peut réduire l'anxiété et faciliter une transition en douceur, les employés qui se sentent soutenus sont plus motivés à planifier leur départ de manière proactive et à transmettre leurs connaissances.

En résulte de tout ce qui précède que la culture d'entreprise a un impact majeur dans le bien-être et l'épanouissement des seniors et chacun de ses éléments joue un rôle crucial dans le comportement des seniors dans leur environnement professionnel.

Conclusion du chapitre

Les dimensions psychologiques et sociales des employés en mi-fin de carrière sont indissociables des dynamiques culturelles de l'entreprise. La culture d'entreprise agit comme un levier majeur de reconnaissance, d'accompagnement et d'épanouissement des seniors, une politique RH cohérente, soutenue par des valeurs culturelles fortes, peut garantir une transition de carrière harmonieuse, bénéfique à la fois pour l'individu et pour l'organisation.

¹²S.Etiserupia, « Culture d'entreprise et motivation des salariés », Ed, Harmattan, 2009, P189

Chapitre3:
Cadre méthodologique et
aspect empiriques de
l'étude

Introduction du chapitre

Après avoir exposé le cadre théorique dans les deux chapitres précédents, nous abordons dans ce dernier chapitre l'aspect pratique de notre étude. Nous y analysons la culture de l'entreprise CEVITAL en nous basant sur son impact sur le bien-être psychologique et la satisfaction des employés en fin de carrière, à travers un questionnaire distribué au sein de l'entreprise. Cette démarche nous a permis de collecter un maximum d'informations sur la culture adoptée par CEVITAL.

Dans la première section de ce chapitre, nous présenterons l'organisme d'accueil, en décrivant ses missions principales et ses objectifs. La deuxième section est consacrée à notre méthodologie de recherche, où nous expliquerons les raisons du choix de notre thème, les objectifs de notre recherche, ainsi que l'outil de collecte de données utilisé. Enfin, la dernière section est dédiée à l'analyse et à l'interprétation des données collectées.

Section1:Présentationdel'organismed'accueil

Une entreprise est une entité économique qui produit des biens ou des services en vue de réaliser un profit. Elle peut être de différentes tailles et formes, allant des petites entreprises familiales aux grandes multinationales. Dans le cadre de ce mémoire, le groupe CEVITAL fait l'objet de notre recherche afin que nous puissions apporter des éléments de réponse à notre problématique.

1-BrèvePrésentationdel'organismed'accueil

CEVITAL, fondée en 1998 par Issad Rebrab, est l'un des plus grands groupes industriels privés en Algérie. Le groupe est diversifié et actif dans plusieurs secteurs, notamment l'agroalimentaire, l'industrie, la construction, la grande distribution, la logistique, et les services. Dans l'agroalimentaire, CEVITAL produit des articles populaires tels que le sucre, l'huile, et les boissons. En industrie, il fabrique des électroménagers sous la marque Brandt. CEVITAL est aussi impliqué dans la production de matériaux de construction et gère des projets immobiliers. Sa chaîne de super marchés et d'hypermarchés facilite la distribution des produits. Le groupe offre également des services logistiques et divers services d'ingénierie et d'informatique. Avec environ 18, 000 employés, CEVITAL est un des plus grands employeurs privés en Algérie. En plus de sa forte présence nationale, CEVITAL a investi à l'international, notamment en Europe et en Afrique, renforçant son statut de groupe industriel d'envergure mondiale.

1-1-Les activités de l'entreprise

Le complexe Agro-alimentaire est composé de plusieurs unités de production Huiles Végétales, Margarine et graisses végétales, sucre blanc, sucre liquide, Boissons. Que nous allons présenter sous forme d'un tableau.

Tableau1:les activités de l'entreprise CEVITAL¹

Unité de production	Gamme de produits
Fabrication d'huile végétale	Fleurial plus: 100% tournesol sans cholestérol, riche en vitamine(A,D, E) Elio et Fridor: sont des huiles 100% végétales sans cholestérol, contiennent de la vitamine E.
Production de Margarinerie et graisse végétales	CEVITAL produit une gamme variée de margarine en vitamines A, D, E certaines margarines sont destinées à la consommation directe telle que Matina, Rania , le beurre gourmand et Fleurial , tandis que des margarines spécialement formulées pour répondre aux besoins de la pâtisserie modern ou traditionnelle, telle que MEDINA «SMEN » .
Production de sucre	Sucre blanc: Il est issu du raffinage du sucre roux de canne. Sucre liquide: CEVITAL produit aussi du sucre liquide pour les besoins de l'industrie agroalimentaire et plus précisément pour les producteurs des boissons gazeuses.
Boissons	L'entreprise CEVITAL offre une gamme de boissons variée, comprenant de l'eau minérale <i>LallaKhedidja</i> , des jus de fruits et des sodas.
Conserverie	CEVITAL offre une variété de produits de conserve, y compris des confitures, de la mayonnaise et d'autres produits similaires.

Source: élaboré par nous-mêmes (en consultant le site officiel de CEVITAL)

1-2-Vision, Mission de l'entreprise CEVITAL

Comme toute entreprise, CEVITAL dispose d'une vision, d'une mission qui la guide et lui permettent de se croître et de se développer

Tableau2:Vision et mission CEVITAL

Vision	CEVITAL se dote d'un fort esprit entrepreneurial en saisissant le plus souvent les opportunités de croissance et de diversification rentables pour devenir un acteur majeur en Afrique, en Europe et dans le bassin Méditerranéen.
Mission	Contribuer au développement économique de l'Algérie et server ses citoyens.

Source: élaboré par nous-mêmes(en consultant les données sur le site officiel de CEVITAL).

1-3-Les objectifs de l'entreprise CEVITAL

Les objectifs de l'entreprise CEVITAL sont multiples. Voici quelques-uns:

Devenir un acteur majeur du développement économique en Algérie en contribuant à la création d'emplois et la croissance du PIB, et un leader de l'industrie agro alimentaire en Algérie et dans la région, améliorer la compétitivité de l'Algérie à travers une stratégie d'industrialisation et de diversification de l'économie, satisfaire les besoins des consommateurs en proposant des produits de qualité, innovants et adaptés aux marchés locaux et internationaux, développer des partenariats avec des entreprises nationales et internationales pour renforcer les capacités de production et de distribution de CEVITAL.

Investir dans la recherche et le développement pour améliorer la qualité des produits, réduire les coûts de production et trouver de nouvelles opportunités de croissance, contribuer au développement social et économique de la région et du pays en créant des emplois locaux, en développant des infrastructures en participant à des projets de développement communautaire, et

¹<https://www.cevital-agro-industrie.com>(consulté le 14/04/2025).

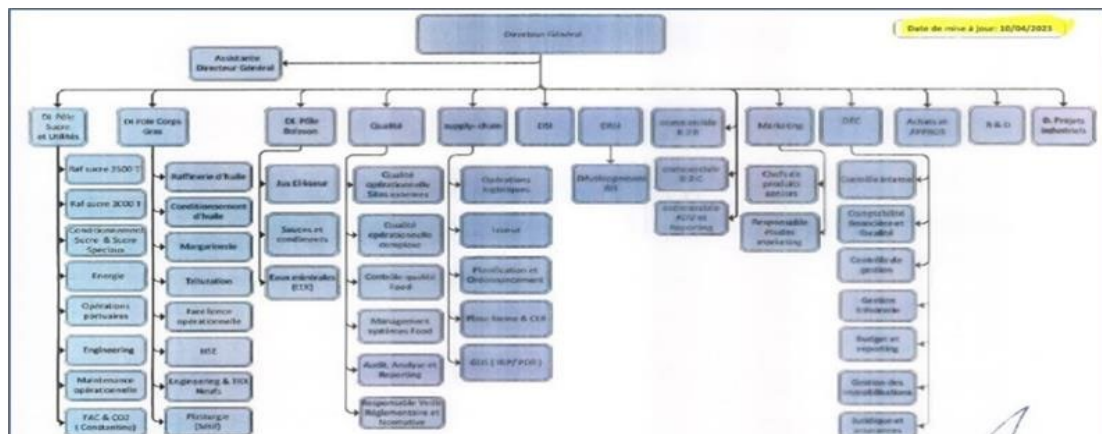
assurer une gestion responsable de l'entreprise en respectant les normes environnementales, sociales et éthique.

En résumé, les objectifs de CEVITAL sont centrés autour du développement durable, de la croissance économique, de l'innovation, de l'amélioration de la compétitivité et de la responsabilité sociale et environnementale.

1-4-Présentation de l'organigramme general de l'entreprise CEVITAL

L'organigramme général de l'entreprise se compose de plusieurs directions clés, tel que la direction générale, la direction maintenance, **direction Achat et approvisionnement**, direction marketing, la direction commerciale, etc. chacune ayant des responsabilités spécifiques pour assurer le bon fonctionnement et la croissance du groupe.

Figure: L'organigramme général de CEVITAL



Source: Document interne de l'entreprise.

Nous allons mettre en lumière la direction **Achat et Approvisionnement**. Cette focalisation est motivée par le fait que notre stage s'est déroulé au sein de ce département, ce qui nous a permis de recueillir un maximum d'informations pour enrichir notre recherche.

1-4-1-Présentation de la direction Achat et Approvisionnement de CEVITAL

La direction Achat et Approvisionnement de CEVITAL occupe un rôle stratégique au sein de l'organisation, en assurant l'acquisition des ressources nécessaires pour le bon fonctionnement de l'entreprise tout en garantissant leur disponibilité dans les délais requis, elle est chargée de la gestion des achats, de la sélection et du suivi des fournisseurs, ainsi que de la coordination logistique des approvisionnements, cette direction est structurée autour de deux grandes entités complémentaires, le pôle Achats et le pôle Approvisionnement, chacun organisé en trois groupes spécialisés selon la nature des produits ou services gérés.

Le pole Achats

- groupe achats de pièces de rechange (PDR) dirigé par un responsable achats PDR avec sept acheteurs
- groupe achats dépenses d'investissement ou dépenses en capital (CAPEX) dirigé par un responsable achats CAPEX avec un acheteur

Chapitre 3 : cadre méthodologique et aspect empiriques de l'étude

- groupe achats d'intrants et packaging (IP) dirigé par un responsable achats IP avec sept acheteurs
- groupe achats de matériels indirects et services (IMS) dirigé par un responsable achats IMS avec quatre acheteurs

Le pôle approvisionnement

- groupe PDR dirigé par un responsable approvisionnement PDR et sept approvisionneurs
- groupe IP dirigé par un responsable approvisionnement IP avec sept approvisionneurs
- groupe IMS dirigé par une responsable approvisionnement IMS avec cinq approvisionneurs

Cette organisation permet une répartition claire des responsabilités et une gestion efficace des flux d'achats et approvisionnement, tout en s'adaptant à la spécificité des produits traités, elle favorise également la spécialisation des équipes et une meilleure réactivité face aux besoins des autres directions de l'entreprise.

Pour conclure cette section, nous avons présenté brièvement CEVITAL, sa vision, sa mission, ses valeurs et ses objectifs. Cela permet de mieux comprendre surtout les aspirations de l'entreprise. Dans la section suivante, nous présenterons le cadre méthodologique adopté pour mieux appréhender la partie empirique de la présente recherche.

Section 2 : cadre méthodologique de la recherche

La culture d'entreprise influence la qualité de vie au travail, CEVITAL en tant que groupe algérien majeur offre un terrain d'analyse riche sur les pratiques managériales locales, la valorisation des employés en mi-fin de carrière, et la manière dont la culture d'entreprise peut servir de levier de cohésion et de satisfaction même en mi-fin de parcours professionnel.

1-Les raisons du choix de thème

Le choix de notre thème de mémoire « **le rôle de la culture d'entreprise dans le bien-être psychologique et la satisfaction des employés en fin de carrière** », s'inscrit dans une démarche à la fois personnelle et professionnelle.

Sur le plan personnel, ce sujet nous intéresse profondément en raison de notre sensibilité aux enjeux humains au sein des entreprises en particulier ceux touchant les employés en fin de carrière, toujours on était préoccupé par les conditions de travail plus précisément des seniors, qui peuvent parfois se sentir moins valorisés au sein de leur organisation.

Sur le plan académique ce thème nous permet de croiser deux domaines fondamentaux du management, la culture d'entreprise et la gestion du capital humain, la culture d'entreprise en tant que ensemble de valeurs, symboles et de pratiques partagées influence profondément les attitudes, le sentiment d'appartenance et le bien-être au travail, découvrir son impact sur les seniors constitue un angle d'analyse original et pertinent.

2-déroulement de stage

2-1-Les missions du stage

En tant qu'étudiantes en fin de cycle spécialisée en « management », nous avons eu l'opportunité

Chapitre 3 : cadre méthodologique et aspect empiriques de l'étude

d'effectuer un stage d'un mois au sein de l'entreprise CEVITAL agro-alimentaire, plus spécifiquement au sein de sa direction achat et approvisionnement. Pendant cette période de stage, nous avons eu l'occasion de réaliser plusieurs missions, notamment :

- L'observation du déroulement des activités du service achat et approvisionnement
- Nous avons distribué un questionnaire dans le but de mieux comprendre
- L'échange avec l'ensemble des équipes achats et approvisionnement notamment avec le responsable achat PDR concernant les valeurs et les rituels de l'entreprise CEVITAL, ainsi que sur leur sentiment d'appartenance et l'environnement de travail.
- On a remarqué que les équipes travaillent en binôme, que chaque acheteur a son binôme en cas d'absence ou congé son collègue prend en charge ses tâches directement pour ne pas laisser des dossiers en attente.
- On a remarqué aussi l'affichage des valeurs partout au sein de l'entreprise cela prouve l'existence d'une culture formelle reconnue par tout le monde
- L'existence d'une communication fluide entre les employés et le respect de la hiérarchie
- Une observation non négligeable est l'existence du stress et de la pression liés à la charge de travail subie par les employés

2-2-Les apports du stage

Et en plus du fait d'avoir des éléments de réponses à notre questionnaire de départ, notre stage au sein de l'entreprise CEVITAL a été une expérience enrichissante et instructive. Nous avons eu l'opportunité d'observer et de participer au fonctionnement quotidien du secteur agro-alimentaire, ce qui nous a permis d'appliquer nos connaissances théoriques acquises à des problématiques réelles en entreprise. Cette expérience nous a offert l'occasion de passer de la théorie à la pratique, et nous avons pu tirer plusieurs enseignements et compétences de cette expérience professionnelle.

Les apports de notre stage peuvent être regroupés en deux principales idées:

- Acquisition de connaissances pratiques, nous avons eu l'opportunité de mettre en pratique les concepts et les théories appris en cours, en les appliquant à des situations réelles rencontrées dans le monde professionnel de l'agroalimentaire.
- Développement de compétences professionnelles, notre immersion dans l'entreprise nous a permis de développer un ensemble de compétences essentielles, la gestion du temps, la communication interpersonnelle, et la capacité à travailler en équipe.

3-Présentation et objectif de l'enquête

Dans notre étude nous avons opté pour une approche méthodologique quantitative, a été mise en œuvre à travers un questionnaire adressé aux employés en mi-fin de carrière, lequel a été diffusé directement sur place au sein de l'entreprise CEVITAL en raison que la présence physique nous a permis de nous assurer que ce sont bien les employés seniors qui remplissaient le questionnaire ce qui était essentiel pour la pertinence de notre étude.

3-1-L'échantillonnage

Pour avoir un maximum de réponses nous avons opté à une méthode d'échantillonnage aléatoire simple, nous avons reçu des réponses uniquement de la part de **13** employés, notre demande n'a pas pu être pleinement satisfaite pour des raisons de disponibilité interne, car la majorité des employés sollicités étaient fortement occupé par leurs tâches quotidiennes ce qui a réduit leur disponibilité pour répondre à notre questionnaire ces contraintes ont limité la taille de notre échantillon.

3-2-L'outil de collecte de données

La collecte de données s'est effectuée en utilisant un questionnaire diffusé au sein de l'entreprise, nous avons choisi cette méthode pour plusieurs raisons tout d'abord la diffusion en présentiel nous a favorisé une relation de confiance et réduit les risques d'incompréhension liés aux questions du questionnaire, en plus les répondants sont plus susceptibles de fournir des réponses sincères notamment sur des sujets sensibles comme le bien-être psychologique et leur ressenti vis-à-vis de la culture d'entreprise.

Le questionnaire est par ailleurs reparti en trois axes qu'on a définis en s'appuyant principalement sur la revue de littérature.

AXE1 : profil du répondant

AXE2 : culture de l'entreprise CEVITAL

AXE3 : impact de la culture de CEVITAL sur le bien-être psychologique des employés en fin de carrière

L'ensemble de ces axes traite de différentes questions, des questions fermées (réponse par oui ou non), des questions semi ouvertes (réponse à choix multiples), et une question ouverte.

Nous avons présenté les motivations derrière le choix de notre sujet, ainsi que les différentes étapes et missions réalisées lors de notre stage, soulignant les enseignements précieux que nous en avons tiré, de plus, nous avons énoncé clairement les objectifs de notre enquête, présenté notre méthodologie comprenant l'échantillonnage et l'outil de collecte de données. Dans la section suivante, nous passerons à l'analyse et à l'interprétation des résultats obtenus à travers notre questionnaire, dans le but de fournir des éléments de réponse à notre question de recherche.

Section3:Analyse et interprétation des données collectées

Dans cette dernière section, nous allons analyser et interpréter les données collectées via le questionnaire qu'on a distribué au niveau de l'entreprise Cevital. En fait, nous effectuerons dans un premier temps **un tri à plat** des données, et dans un second temps, nous essayons d'effectuer une **analyse croisée** entre différentes variables possibles.

1-Le tri à plat des données

Comme prévu, nous commençons par le tri à plat, axe par axe, afin de déceler les tendances de réponses dominantes pour chaque question dans chaque axe.

Axe 01 : Profil du répondant

-Le sexe

Tableau3: description du sexe des employés de fin de carrière

Sexe		Effectives	Pourcentage%
	Femme	2	15,4
	Homme	11	84,6
	Total	13	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord le ce tableau ci-dessus montre que sur les 13 employés en fin de carrière interrogés, 11 sont des hommes (soit 84,6 %) et seulement 2 sont des femmes (15,4 %). Ensuite indique que les hommes sont largement majoritaires dans l'échantillon. Cette différence peut refléter une culture d'entreprise où les hommes ont plus souvent des carrières longues. Donc peut aussi influencer la manière dont la culture est perçue en fin de carrière.

- Les fonctions

Tableau4 : description des employés selon la fonction

Fonctions	Effectives	Pourcentage %
Cadre sup	1	7,7
Cadre	11	84,6
Autre	1	7,7
Total	13	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord Sur un total de 13 personnes interrogées. La majorité (84,6 %) sont des cadres (11 personnes), puis les cadres supérieurs et les personnes classées comme autre représente chacun (7,7 %) de l'effectif, soit 1 personne chacun, aucun répondant n'est agent de maîtrise ou agent d'exécution. Cette répartition montre une forte prédominance de cadres dans l'échantillon.

3-Tranche d'Age

Tableau5 : description de la tranche d'âge des employés seniors

Age	Effectifs	Pourcentage%
De 30 à 39 ans	2	15,4
De 40 à 49 ans	9	69,2
De 50 à 59 ans	2	15,4
Total	13	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord Les données montrent que la majorité des employés (69,2 %) se situent dans la tranche d'âge [40-49 ans], ce qui correspond souvent à une période de pleine maturité professionnelle. De plus, les tranches [30-39 ans] et [50-59 ans] sont également représentées, chacune à (15,4 %) En revanche, aucun employé n'appartient aux tranches de moins de 30 ans, ni à celles de 60 ans et plus.

-Ancienneté professionnelle

Tableau6 :description de l'ancienneté professionnelle des employés seniors

Ancienneté	Effectifs	Pourcentage%
Moins de 15 ans	4	30,8

Chapitre 3 : cadre méthodologique et aspect empiriques de l'étude

De 15 à 25 ans	8	61,5
Plus de 30 ans	1	7,7
Total	13	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

Dans le tableau ci-dessus, on a observé que la majorité des employés (61,5 %) ont une ancienneté comprise entre 15 et 25 ans, cela indique une stabilité importante dans l'entreprise. Ensuite (30,8%) des employés ont moins de 15 ans d'ancienneté, montrant une présence significative de personnel plus récent, tandis qu'une seule personne (7,7 %) a plus de 30 ans d'ancienneté, puis aucun employé n'a une ancienneté entre 25 et 30 ans.

Enfin les employés avec plus de 15 ans d'ancienneté peuvent avoir :

- Une forte loyauté envers l'organisation ;
- Un attachement à des méthodes de travail établies
- Une certaine résistance au changement ou à l'innovation

Axe 02 : culture de l'entreprise CEVITAL

-La signification de la culture d'entreprise par apport aux répondants ce résume dans les valeurs IRIS de CEVITAL

Tableau 7 : les valeurs affichées au sein de l'entreprise CEVITAL

Valeurs	Les règles d'or de l'entreprise sont : Intégrité- Respect-Initiative-Solidarité, s'inscrivent dans une philosophie et une pratique quotidienne de développement humain, de création de richesse et de protection de l'environnement au bénéfice de toutes les parties prenantes internes et externes de CEVITAL Intégrité : Adopter une éthique professionnelle irréprochable, rejeter toute forme de corruption, et agir avec une haute rigueur intellectuelle morale. Respect : Le respect est un principe que CEVITAL entend accorder et témoigner régulièrement et attentivement à l'ensemble de ses collaborateurs, des acteurs de la vie économique et sociale, de l'environnement interne et externe. Initiative : Aller au-delà des actions planifiées et anticiper les problèmes potentiels, mais aussi imaginer et proposer des solutions innovantes. Solidarité : S'entraider mutuellement, se rendre disponible pour l'entreprise et les membres de l'équipe, et partager spontanément les savoirs et les expériences
----------------	---

Source : élaboré par nous-mêmes (en consultant les données sur le site officiel de CEVITAL).

5- quelles valeurs de CEVITAL vous semblent les plus présentes dans votre environnement de travail ?

Tableau 8 : les valeurs présentes dans l'environnement de travail

	Effectifs	Pourcentage
Respect de l'ancienneté	5	55,55
Esprit d'équipe	2	22,22
Orientation résultat	1	11,11
Innovation	1	11,11

Total	9	100,0
-------	---	-------

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord les résultats montrent que les valeurs les plus ressenties chez Cevital dans cet échantillon sont : Le respect de l'expérience et de l'ancienneté (55,55%), esprit d'équipe et solidarité (22,22%), ensuite les valeurs moins perçues comme l'orientation résultats et performance (11,11%)

6-Quelles croyances sont selon vous partagées au sein de CEVITAL ?

Tableau9 :les croyances présentes au sein de CEVITAL

	Effectifs	Pourcentage%
Discret	4	44,44
Respect des anciens	2	22,22
Ne pas Contredire un supp en public	3	33,33
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

Dans ce tableau, on voit que les Croyances les plus partagées sont Premièrement il faut être discret pour réussir (44,44%), cela suggère une culture de prudence ou de réserve, peut-être liée à un environnement hiérarchisé ou sensible aux apparences. Ensuite il vaut mieux ne pas contredire un supérieur en public (33,33% %), cela Confirme une culture potentiellement autoritaire ou hiérarchique forte, où l'expression ouverte est délicate. Enfin les anciens sont plus respectés que les jeunes (22,22%), cela signifie la valorisation des seniors

7-quels rites ou pratiques régulières avez-vous identifiés chez CEVITAL ?

Tableau10 :les rites au sein de CEVITAL

	Effectifs	Pourcentage%
Célébration des départs	3	33,33
Réunions Formelles	2	22,22
Cérémonies	2	22,22
Accueil symbolique	1	11,11
Activités collective	1	11,11
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS

D'abord les pratiques les plus visibles dans le tableau ci-dessus sont la Célébration des départs à la retraite (33,33 %), montre un respect des parcours professionnels et un encouragement dans des rites de reconnaissance traditionnelle. Ensuite Réunions formelles régulières, et cérémonies de remise de prix (22,22 %), cela indique une certaine structuration du travail et une volonté de suivi formelle et la présence d'une culture de reconnaissance dans l'organisation. Enfin les Pratiques moins répandues l'accueil symbolique des nouveaux employés (11,11 %), cela signifie que l'intégration des nouveaux arrivants n'est pas perçue comme un moment fort, les activités collectives religieuses ou nationales (11,11 %), faible représentation, ce qui peut signifier soit une faible organisation d'événements collectifs, soit un manque de communication ou de participation.

8-quels sont selon vous les mythes emblématiques partagés dans l'entreprise CEVITAL ?

Tableau11 : les mythes au sein de CEVITAL

	Effectifs	Pourcentage%
L'histoire du fondateur	5	55,55
Cohésion de l'équipe	2	22,22
Les employés qui sacrifient	1	11,11
Autre	1	11,11
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord le récit le plus marquant dans l'entreprise semble être celui de l'histoire du fondateur comme modèle de réussite (55,55%) cette réponse montre que certains employés s'identifient à la figure du fondateur, cela peut indiquer un respect ou une admiration pour l'origine de l'entreprise et ses valeurs initiales ensuite une période de crise surmontée grâce à la cohésion de l'équipe (22,22%) et des employés ayant sacrifié leur confort pour l'entreprise (11,11%), cela prouve la fidélité des employés à leur entreprise.

9-quels éléments culturels peuvent parfois être perçus comme des tabous chez CEVITAL

Tableau12 : les tabous au sein de CEVITAL

Tabous	Effectifs	Pourcentage %
Critiquer ouvertement La hiérarchie	3	33,33
Évoquer les salaires où Avantages entre collègues	2	22,22
Parler des conflits interne	1	11,11
Mettre en question les décisions stratégiques	1	11,11
Refuser une tâche par Respect de ses limites d'âge ou santé	1	11 .11
Aucun sujet ne semble tabou	1	11,11
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord Avec (33,33%) des répondants, c'est l'élément le plus fréquemment perçu comme tabou. Cela suggère une culture d'entreprise où critiquer ouvertement la hiérarchie peut être délicat. Ensuite évoquer es salaires ou avantages entre collègues ce sujet est considéré comme tabou par (22,22%) des participants. Car cette perception est cohérente avec des tendances observées dans d'autres entreprises, où discuter de rémunération peut engendrer des tensions ou des jalousies.

Puis refuser une tâche par respect de ses limites d'âge ou de santé, cité (11,11%), ce point souligne une sensibilité autour de la reconnaissance des limitations personnelles liées à l'âge ou à la santé, mettre en question les décisions stratégiques perçues comme tabou par (11,11%) des répondants, cela signifie que ce sujet est sensible dans l'entreprise. Enfin (11,11%) des participants ne perçoivent aucun sujet comme tabou, ce qui peut indiquer une culture d'ouverture pour une partie des employés

10-La culture d'entreprise CEVITAL est plutôt ?

Tableau13 :typologie de la culture d'entreprise CEVITAL

Culture		Effectifs	Pourcentage %
	Formelle	6	66,66
	Mélange Formelle/informelle	3	33,33
	Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

Les résultats de ce tableau premièrement montrent que la majorité des répondants (66,66 %) considèrent la culture d'entreprise comme formelle, ce qui signifie que, pour certains L'environnement de travail reste très structuré, hiérarchisé. Ensuite (33,33%) des répondants Perçoivent la culture de leur entreprise comme un équilibre entre le formel et l'informel. Cela Signifie qu'il existe à la fois des règles et des procédures claires, mais aussi une certaine souplesse dans les relations de travail. Enfin personne ne décrit l'entreprise comme totalement informelle ce qui indique qu'un minimum de structure est toujours présent dans les pratiques

11-La culture de CEVITAL est partagée

Tableau14 :échelle de force de la culture d'entreprise

	Effectifs	Pourcentage %
Fortement	6	66,66
Moyennement	2	22,22
Faiblement	1	11,11
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord dans le tableau ci-dessus, la majorité des répondants estiment que la culture de l'entreprise est fortement partagée (66,66%), cela signifie une identité organisationnelle bien intégrée et des valeurs communes reconnues par les salariés, ensuite une part des répondants (22,22%) considère comme moyennement partagée ce qui peut traduire des variations entre services, niveaux hiérarchiques ou anciens/nouveaux employés. Enfin une Seule personne sur 9 (11,11%) pense que la culture est faiblement partagée, ce qui reste marginal.

12-La culture d'entreprise CEVITAL est plutôt

Tableau15 :évaluation qualitative de la culture d'entreprise

	Effectifs	Pourcentage %
Bonne	6	66,66
Moyenne	2	22,22
Mauvaise	1	11,11
Total	9	100,0

Source :établiparnous-mêmesbasedulogicielSPSS.

D'abord une large majorité des répondants (66,66%) considèrent que la culture d'entreprise est bonne, ce qui traduit une image globalement positive de l'environnement de travail, des valeurs partagées et du fonctionnement global de l'organisation. Ensuite(22,22%) la jugent moyenne, ce qui peut signifier des attentes d'amélioration dans certains aspects de la culture (communication, reconnaissance, cohésion, etc.).Enfin une seule personne sur 9 (11,11%) considère que la culture

est mauvaise cela peut signifier un malaise ou un désalignement spécifique.

La culture d'entreprise Cevital est majoritairement perçue de manière positive. Cela constitue un levier important pour la motivation, l'implication et la fidélisation des salariés. Toutefois, la présence de perceptions moyennes et négatives rappelle que des efforts constants doivent être maintenus pour favoriser un climat de travail harmonieux pour tous.

AXE 03 : indicateurs du bien être psychologique des employées en mi-fin de carrière

13-Vous sentez-vous respecté et écouté par votre supérieur hiérarchique ?

Tableau16 : l'importance accordée par le supérieur

	Effectifs	Pourcentage%
Oui, je me sens pleinement respecté et écouté	6	66,66
Oui, mais cela reste occasionnel	2	22,22
Non, je me sens peu considéré	1	11,11
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

Tout d'abord les résultats de ce tableau montrent que plus de la moitié des répondants (66,66%) affirment se sentir pleinement écoutés et respectés par leurs supérieurs ce qui est un signe très positif de qualité relationnelle et de climat de confiance dans l'organisation. Ensuite (22,22%) indiquent que cela reste occasionnel ce qui signifie une écoute partielle ou inconstante, possiblement liée à la charge de travail, au style managérial. Puis(11,11%) des répondants expriment un sentiment de faible considération, ce qui peut révéler un manque de reconnaissance ou de communication ascendante dans certaine situation. Enfin aucun répondant ne s'est déclaré totalement ignoré ou mis à l'écart.

14- l'entreprise CEVITAL valorise-t-elle l'expérience et les années de service ?

Tableau17 : la valorisation de l'expérience professionnelle

	Effectifs	Pourcentage
Oui, mon expérience Est reconnue	5	55,55
Oui, mais de manière symbolique	3	33,33
Non, je n'ai pas l'impression que mon parcours est valorisé	1	11,11
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord dans ce tableau (55,55%) des employés estiment que leur expérience est reconnue et mise en valeur par l'entreprise. Cela reflète une certaine reconnaissance du parcours professionnel pour une partie du personnel. Ensuite (33,33%) déclarent que la valorisation est

Chapitre 3 : cadre méthodologique et aspect empiriques de l'étude

principalement symbolique. Cela peut désigner des formes de reconnaissance superficielles (félicitations verbales, cérémonies, etc.), mais sans récompense réelles (promotions, avantages concrets), puis (11,11%) des répondants affirment que leur parcours n'est pas valorisé, ce qui témoigne d'un sentiment de négligence ou d'indifférence vis-à-vis de leur ancienneté.

15-vous sentez-vous soutenu psychologiquement dans votre travail quotidien ?

Tableau18 :le soutien psychologique au travail

	Effectifs	Pourcentage %
Oui	5	55,55
parfois	2	22,22
rarement	1	11,11
Pas du tout	1	11,11
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord dans ce tableau (55,55 %) des répondants affirment clairement se sentir soutenues dans leur environnement professionnel cela signifie une présence de ressources humaines bienveillantes, de solidarité et de soutien psychologique. Ensuite (22,22%) indiquent que le soutien dépend des personnes ou des situations ce qui signifie une inégalité d'accès au soutien. Et une personne (11,11%) exprime le manque de soutien, son expression montre l'importance de sentiment de solitude au travail et son impact sur la motivation et le bien-être. Puis (11,11%) des répondants se sentent totalement isolées psychologiquement dans leur quotidien professionnel, leur expression est importante car il peut être liée à des risques de démotivation, de stress psychologique ou même à une souffrance au travail.

16-avez-vous remarqué des pratiques de l'entreprise CEVITAL qui vous aident

À vous sentir bien utile à cette étape de votre carrière ?

Tableau19 :les pratiques spécifiques

	Effectifs	Pourcentage%
On me confie des rôles de transmission	3	33,33
Je participe à des événements	2	22,22
Je suis consulté dans certaines décisions ou projets	2	22,22
Je ressens du respect dans les échanges quotidiens	2	22,22
Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord dans le tableau ci-dessus, (33,33%) des répondants indiquent qu'on leur confie des rôles de transmission ou de mentorat, cela signifie que l'expérience est valorisée, puis (22,22 %) des répondants participent à des événements de reconnaissance et sont consulté dans certaines décisions ou projets, ce qui signifie que ce type de pratique est développé dans l'entreprise Enfin (22,22%) des répondants ressentent du respect dans les échanges quotidiens Ces éléments indiquent que l'écoute active et le respect au quotidien sont des piliers importants du bien-être professionnel chez Cevital.

17-La culture de CEVITAL prend-elle en compte les besoins particuliers des employés en fin de carrière ?

Tableau20 : traitence particulière des séniors

		Effectifs	Pourcentage%
	Oui clairement	5	55,55
	Un peu (limité	3	33,33
	Pas du tout	1	11,11
	Total	9	100,0

Source : établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS

D'abord dans ce tableau (55,55 %) des répondants perçoivent clairement des signes d'attention et d'adaptation de la part de l'entreprise envers cette catégorie d'employés. Ensuite (33,33%) considère que les besoins des employés proches de la retraite sont peu pris en compte. Cevital renforcerait son engagement envers tous ses employés, en particulier ceux approchant de la retraite, et favoriserait une culture d'entreprise inclusive et respectueuse de toutes les étapes de la carrière professionnelle.

18-Comment vous sentez vous intégré dans la vie de l'entreprise CEVITAL ?

Tableau21 :le sentiment d'intégration dans l'entreprise

		Effectifs	Pourcentage%
	Intégré	7	77,77
	Encore intégré	2	22, 22
	Total	9	100,0

Source :établi par nous-mêmes à base du logiciel SPSS.

D'abord dans ce tableau la majorité des employés (77,77%) se sentent pleinement intégrés et utiles, ce qui est un indicateur positif de l'engagement au sein de l'entreprise. Ensuite (22,22%) des répondants ressentent une diminution de leur sollicitation, ce qui pourrait indiquer un début de désengagement ou une perception de marginalisation progressive. Puis aucun répondant ne se sent complètement exclu ou oublié, ce qui signifie que malgré certaines préoccupations, l'environnement de travail reste globalement inclusif.

2-Le tri croisé

À ce stade, nous procédons à une analyse croisée des variables retenues, réalisée manuellement. L'objectif de cette analyse est de mettre en évidence d'éventuelles relations significatives entre les différentes dimensions étudiées, en s'appuyant sur des tableaux croisés simples et une interprétation des tendances observées.

Tableau22: Croisement entre la typologie de la culture d'entreprise et la valorisation de l'expérience professionnelle

Typologie de la culture	Expériencereconnue	Symbolique	Non valorisée
Formelle	2	3	1
Mélange Formelle/Informelle	3	0	0

Source : établi par nous-même manuellement

Ce tableau montre que la majorité des répondants (6 sur 9) distinguent une culture formelle quel que soit la valorisation de leur expérience professionnelle, tandis que ceux qui distinguent une culture de type mélange (formelle et informelle) déclarent également une reconnaissance. Cela signifie que la typologie de culture a une influence visible sur la reconnaissance professionnelle.

Tableau23: Croisement entre la force de la culture entreprise et le sentiment de soutien psychologique

Force de la culture	Oui	Parfois	Rarement	Pas du tout
Forte	4	1	0	1
Moyenne	1	1	0	0
Faible	0	0	1	0

Source: établi par nous-même

D'abord on remarque que la majorité des répondants sentent l'existence d'une culture forte au sein de l'entreprise malgré la diversité des soutiens psychologique ressentis.

Tableau24: Croisement entre la qualité de la culture d'entreprise et le sentiment d'intégration

Qualité perçue	Intégré	Encore Intégré
Bonne	6	0
Moyenne	1	1
Mauvaise	0	1

Source : établi par nous-même manuellement

Ce tableau montre que les employés qui perçoivent la culture d'entreprise comme bonne se sentent majoritairement intégrés (6 sur 9). En revanche ceux qui évaluent la culture comme moyenne ou mauvaise montrent un sentiment moins positif de leur intégration. Cela signifie que la qualité de la culture sentie par les employés impacte leur sentiment d'appartenance et d'intégration.

Tableau25: croisement entre typologie de la Culture d'entreprise et le soutien psychologique

Type de la Culture	Oui	Parfois	Rarement	Pas du tout
Formelle	3	2	0	1
Mélange formelle/informelle	2	0	1	0

Source : établi par nous-mêmes

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la majorité des répondants quelle que soit le degré du soutien psychologique ressenti déclarent l'existence d'une culture formelle au sein de l'entreprise.

Tableau26 : croisement entre la typologie de la culture d'entreprise et les Pratiques spécifiques envers cette catégorie d'employés

Culture perçue	Rôle de Transmission mentorat	Participation a des Événements	Consulté Dans certaines décisions	Respect
Formelle	2	1	1	2
Mélange formelle/informelle	1	1	1	0

Source : établi par nous-même

D'abord on remarque que la culture formelle accorde de l'importance aux pratiques spécifiques envers cette catégorie d'employés comme confié des rôles de transmission ou de mentorat et le respect dans les échanges quotidiens, cela peut signifier qu'un cadre structuré qui reconnaît

davantage l'apport de ces employés

Tableau27 : croisement entre les valeurs présentes dans l'environnement de travail et la valorisation de l'expérience professionnelle

Les valeurs	Experience reconnue	Reconnue de manière symbolique	Parcours non valorisé
Respect de l'ancienneté	4	1	0
Esprit d'équipe	0	2	0
Orientation résultat	0	0	1
innovation	1	0	0

Source : établi par nous-même

Ce tableau montre que les employés sentent que leur expérience est reconnue par le respect de l'ancienneté et l'existence de l'esprit d'équipe.

Tableau28:croisement entre les Croyances de l'entreprise et la valorisation de l'expérience professionnelle

Croyances	Experience reconnue	Reconnue de manière symbolique	Parcours non valorisé
Être discret	2	2	0
Respect des anciens	2	0	0
Ne pas contredire un supérieur en public	1	1	1

Source : établi par nous-même

Le tableau ci-dessus montre que les employés sentent que leur expérience est reconnue quand l'entreprise valorise la discrétion et le respect des anciens

Tableau29 : croisement entre les Rites de l'entreprise et la valorisation de l'expérience professionnelle

Rites	Experience reconnue	Reconnue de manièresymbolique	Parcours non valorisé
Célébration des départs	3	0	0
Réunionsformelles	1	1	0
Cérémonies de remise des prix	0	2	0
Accueilsymbolique	1	0	0
Activités collectives	0	0	1

Source : établi par nous-même

D'abord la majorité des répondants sentent que leur expérience est reconnue quand l'entreprise adopte certains rites telle que les célébrations des départs à la retraite et l'organisation des réunions formelles mensuelles ou hebdomadaires.

Tableau30: Croisement entre les mythes au sein de CEVITAL et le sentiment de valorisation de l'expérienceprofessionnelle

Mythes	Experience reconnue	Reconnue de manièresymbolique	Parcours non valorisé
Histoire du fondateur	4	1	0
Récit d'un employé	0	0	1
Cohésion de l'équipe	1	1	0
Employés qui sacrifient	0	1	0

Source : établi par nous-même

Les résultats de tableau montrent que la majorité des répondants qui mentionnent l'histoire du fondateur comme mythe d'entreprise sentent que leur expérience professionnelle est reconnue. Cela signifie que l'entreprise qui donne de l'importance à l'histoire de leur fondateur respecte et valorise les parcours individuels.

Tableau 31 : Croisement entre les tabous perçus au sein de CEVITAL et la valorisation de l'expérience professionnelle

Tabous	Expérience reconnue	Reconnue de manière symbolique	Parcours non valorisé
Critiquer la hiérarchie	2	1	0
Évoquer les salaires entre collègues	1	1	0
Parler des conflits internes	0	1	0
Refuser une tâche par respect de ses limites	0	0	1
Aucun sujet tabou	1	0	0
Mettre en question les décisions	1	0	0

Source : établi par nous-même

D'abord dans le tableau ci-dessus, on remarque que les tabous perçus n'empêchent pas un sentiment de reconnaissance, ensuite les répondants, même s'ils identifient des sujets sensibles comme les salaires ou la hiérarchie, sentent une valorisation de leur expérience, en revanche les conflits internes sont tabous, enfin une part des répondants déclarant qu'ils sentent une reconnaissance de manière symbolique.

Nous soulignons que le nombre des croisements effectués dans la recherche a été fait par rapport à l'existence d'une relation significative entre les variables.

Conclusion du chapitre

Ce chapitre nous a permis de présenter dans un premier temps l'organisme d'accueil, en mettant en avant ses activités, sa vision, ses valeurs, après nous avons exposé la démarche méthodologique adoptée pour mener à bien notre recherche de terrain, notamment à travers la diffusion d'un questionnaire ciblé auprès d'une catégorie d'employés, en particulier ceux en fin de carrière, l'analyse des données collectées réalisée à l'aide du logiciel SPSS, nous a permis d'aboutir à des résultats pertinents en lien avec notre problématique de recherche, ces résultats ont confirmé notre hypothèse principale, que la culture d'entreprise qui valorise l'expérience et les compétences joue un rôle déterminant dans la satisfaction professionnelle et elle influence leur bien-être psychologique positivement, cette enquête de terrain et ses résultats ont été validés par l'un des responsables de la direction des achats.

Conclusion générale

Conclusion générale

La présente étude consiste à apporter une réponse à notre problématique qui s'articule autour de la culture d'entreprise et son impact sur le bien-être psychologique et la satisfaction des employés en mi-fin de carrière. La recherche de ce sujet est fortement motivée sur une étude qui a conduit à la formulation de la problématique suivante : La culture organisationnelle de Cevital impacte-t-elle le bien-être psychologique et la satisfaction professionnelle de ses employés en mi-fin de carrière ?

Afin d'apporter une réponse à ce questionnement, nous avons élaboré en premier lieu les deux premiers chapitres qui portent sur les concepts fondamentaux de cette recherche, à savoir la culture d'entreprise et le bien-être psychologique. Ce qui nous a permis de dégager également le lien entre ces deux notions en nous basant sur la revue de littérature. Nous sommes parvenu au troisième chapitre qui traite l'aspect pratique de notre recherche, à travers duquel nous avons effectué l'analyse des données collectées via une étude par questionnaire distribué au sein de l'entreprise CEVITAL.

L'interprétation des résultats statistiques par le biais du logiciel SPSS, ainsi que le croisement manuel de certaines variables a permis de conclure qu'effectivement la culture d'entreprise joue un rôle important dans le bien-être psychologique des employés en mi-fin de carrière et leur satisfaction, ce qui traduisait la confirmation de l'hypothèse de recherche avancée.

Les résultats de notre étude confirment l'existence d'un lien positif entre la culture d'entreprise Cevital (considérée essentiellement comme étant bonne, formelle et fortement partagée) et le bien-être psychologique ainsi que la satisfaction des employés en mi-fin de carrière. En effet les employés en mi-fin de carrière se sentent respectés et écoutés par leur hiérarchie, et l'entreprise valorise leur expérience et leur années de service. La majorité des employés en mi-fin de carrière ressentent par conséquent un soutien psychologique dans leur travail quotidien, ce qui valide pleinement notre question de recherche principale. Cependant il est important de noter que cette étude présente des limites, notamment un échantillon relativement faible. Cette contrainte est principalement due au manque de temps et à la difficulté d'accès aux employés ciblés.

Bibliographie

- C.Spinoglio, « La retraite, des représentations sociales d'une transition normée à une reconstruction identitaire », ED, Open édition journaux, 2019
- E. Gardère, E.Q. Gardère : « le capitale mémoire de l'entreprise ».Ed. Harmattan, 2003
- E. Schein, « Organizational culture and leadership, Ed, Jossey Bass,2010
- F.Morin, « La psychologie du travail et des organisation »,Ed,Dunod,2018
- F.Morin, « La psychologie du travail et des organisations »,Ed, Dunod,2018
- F.Morin « La psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés », Ed,Dunod,2019
- H. Geert : « culture et organisation ». Ed. pearson Education France, paris.2010
- J.L Magakam, C. Barneyer et al : « 50 Fichier pour abordé la gestion stratégique ».Ed. Bréal.2003
- J-P.Rolland, « Psychologie du vieillissement au travail »,Ed,Armand colin,2017
- L.Lehmann Ortega et all. « Statégor :toute la strategie d'entreprise ».Ed.Dunod.2013
- L'identité narrative mise à l'épreuve de la retraite :une analyse de récits biographique »,Ed,open edition journal,2017
- M. Thévenet : « la culture d'entreprise : que sais je ».Ed. Presses universitaire de France, 1993
- M. Olivier : « Dico du manager ».Ed.Dunod, paris. 2009
- Moscovici : Directeur d'étude à l'école des hautes études en sciences sociales, et directeur du laboratoire Européenne de psychologie sociale à la maison des sciences de l'homme à paris
- M.Monerau, « Management des organisations touristiques ».Ed.Bréal.2002
- M-C.Bureau, « Le travail et l'âge : enjeux et perspectives »,Ed,presses universitaires de France,2016.
- M.Thévenet : « la culture d'entreprise : Que sais je ».Ed. Presses universitaire de France, 1993
- M.Thevenet, « La culture d'entreprise »,Ed,presses universitaires de France,2006
- M.Thévenet, « La culture d'entreprise : Que sais je ? »,Ed,presses universitaires de France,2023
- O. Meier : « Management interculturel ».Ed. Dunod, paris, 2006
- P.Dupiez,S.Simons : « La résistance culturelle ».Ed.De Boeck université.2002
- P. Gabilli et, S. Robbins : Comportement organisationnels ».Ed. copyright, pearson éducation France.2006.
- R. Linda : « Théorie des organisations : approche classique contemporaine et de l'avant-garde ».Ed. Presse de L'université de Québec, 2007
- R. Laflamme « la vie dans les organisations : des indicateurs de succès ».Ed. PUQ, 1994
- S.Paugam, « Le lien social »,Ed, presses universitaire de France,2007
- S.Eti serupia, « Culture d'entreprise et motivation des salariés »,Ed,Harmattan,2009

-<https://www.cevital-agro-industrie.com>

-Organigramme général de CEVITAL

ANNEXES

Questionnaire

Monsieur, madame

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de fin d'étude en management à l'université ABDERAHMANE MIRA de Bejaia nous vous prions de bien vouloir participer à notre enquête. Votre participation nous aidera grandement à bien mener cette recherche.

Nous vous remercions de nous accorder un peu de votre précieux temps. Nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions posés en cochant les cases correspondant à vos réponses.

Note : vos réponses resteront confidentielles et contribueront à donner un éclairage à cette étude.

Axe01:Profil du répondant

1. Le sexe : ☐ Homme ☐ Femme	2. Quelle est votre fonction ? ☐ Cadre supérieur ☐ Cadre ☐ Agent de maitrise ☐ Agent d'exécution ☐ Autre,
3. Veuillez indiquer la tranche d'âge à la quelle vous appartenez : ☐ Moinsde30ans ☐ De30 à39ans ☐ De40à49ans ☐ De50à59ans ☐ De60à69ans ☐ De70anset plus	4. Quelle est votre ancienneté professionnelle au sein de Cevital ? ☐ Moinsde15ans ☐ De15à25ans ☐ De25à30ans ☐ Plus de 30ans

Axe02:Culture de l'entreprise Cevital

Que signifie pour vous la culture d'entreprise?

.....
.....

5. Quelles valeurs de Cevital vous semblent les plus présentes dans votre environnement de travail ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Respect de l'ancienneté et de l'expérience
- ☐ Esprit d'équipe et solidarité
- ☐ Orientation résultats et performance
- ☐ Innovation et amélioration continue
- ☐ Loyauté en vers la hiérarchie
- ☐ Égalité et équité entre les employés
- ☐ Respect des normes religieuses ou culturelles
- ☐ Autre (précisez):

6. Quelles croyances (non écrites) sont, selon vous, partagées au sein de Cevital ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Il faut être discret pour réussir dans l'entreprise
- ☐ Les anciens sont plus respectés que les jeunes
- ☐ L'entreprise récompense toujours le travail bien fait
- ☐ Il vaut mieux ne pas contredire un supérieur en public
- ☐ La fidélité à l'entreprise est plus importante que la compétence
- ☐ Il faut se méfier des initiatives personnelles
- ☐ Autre croyance observée:

7. Quels rites ou pratiques régulières avez-vous identifiés chez Cevital? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Célébration des départs à la retraite
- ☐ Réunions formelles mensuelles ou hebdomadaires
- ☐ Cérémonies de remise de prix ou distinctions internes
- ☐ Accueil symbolique des nouveaux employés
- ☐ Activités collectives (Iftar à Ramadhan, autres fêtes religieuses ou nationales)
- ☐ Visites régulières des dirigeants sur les sites de travail
- ☐ Aucun rite particulier
- ☐ Autre:.....

8. Quels sont, selon vous, les mythes ou récits emblématiques partagés dans l'entreprise ? (Plusieurs réponses possibles)

- ☐ L'histoire du fondateur comme modèle de réussite
- ☐ Le récit d'un employé «parti de rien» et devenu cadre
- ☐ Une période de crise surmontée grâce à la cohésion de l'équipe
- ☐ Des employés ayant sacrifié leur confort pour l'entreprise
- ☐ Des figures légendaires de l'entreprise (anciens chefs ou pionniers)
- ☐ Je n'ai jamais entendu de récit de ce type
- ☐ Autre:.....

9. Quels éléments culturels peuvent parfois être perçus comme des tabous chez Cevital?

(Plusieurs réponses possibles)

- ☐ Critiquer ouvertement la hiérarchie
- ☐ Évoquer les salaires ou avantages entre collègues
- ☐ Parler des conflits internes
- ☐ Mettre en question les décisions stratégiques
- ☐ Refuser une tâche par respect de ses limites d'âge ou de santé
- ☐ Aucun sujet ne semble tabou
- ☐ Autre:.....

.....

10. Estimez-vous que la culture de votre entreprise soit plutôt (choisissez une seule réponse):

- ☐ Formelle
- ☐ Informelle
- ☐ Mélange des deux

11. Pensez-vous que la culture de votre entreprise est (choisissez une seule réponse):

- ☐ Fortement partagée
- ☐ Moyennement partagée
- ☐ Faiblement partagée

12. Pensez-vous que la culture de votre entreprise est (choisissez une seule réponse):

- ☐ Bonne
- ☐ Moyenne
- ☐ Mauvaise

Axe 03 : les indicateurs du bien être psychologique des employés en mi-fin de carrière.

13. Vous sentez-vous respecté(e) et écouté(e) par vos supérieurs hiérarchiques à ce stade de votre carrière ? *(Choisissez une seule réponse)*

- ☐ Oui, je me sens pleinement respecté(e) et écouté(e)
- ☐ Oui, mais cela reste occasionnel
- ☐ Non, je me sens peu considéré(e)
- ☐ Non, je me sens ignoré(e) ou mis(e) à l'écart

14. L'entreprise Cevital valorise-t-elle votre expérience et vos années de service?

(Choisissez une seule réponse)

- ☐ Oui, mon expérience est reconnue et mise en valeur
- ☐ Oui, mais surtout de manière symbolique
- ☐ Non, je n'ai pas l'impression que mon parcours est valorisé
- ☐ Non, je me sens oublié(e) malgré mon ancienneté

15. Vous sentez-vous soutenu(e) psychologiquement dans votre travail quotidien?

(Choisissez une seule réponse)

- ☐ Oui, je reçois de l'écoute, de l'aide et de la bienveillance
- ☐ Parfois, selon les personnes ou les situations
- ☐ Rarement, je ressens un manque de soutien
- ☐ Pas du tout, je me sens seul(e) face aux difficultés

16. Avez-vous remarqué des pratiques de l'entreprise (valeurs, traditions, comportements) qui vous aident à vous sentir bien et utile à cette étape de votre carrière ? *(Choisissez une plusieurs réponses)*

- ☐ On me confie des rôles de transmission ou de mentorat
- ☐ Je participe à des événements qui reconnaissent ma contribution
- ☐ Je suis consulté(e) dans certaines décisions ou projets
- ☐ Je ressens du respect dans les échanges quotidiens
- ☐ Aucune pratique particulière ne me soutient à ce niveau
- ☐ Autre (précisez):.....
.....

17. À votre avis, la culture de Cevital prend-elle en compte les besoins particuliers des employés proches de la retraite ? *(Choisissez une seule réponse)*

- ☐ Oui, clairement –il ya des signes d'attention et d'adaptation
- ☐ Un peu– mais ce la reste limité ou non formalisé
- ☐ Pas vraiment –les besoins sont peu pris en compte
- ☐ Pas du tout –aucun dispositif ou attitude particulière

18. Comment vous sentez-vous intégré(e) dans la vie de l'entreprise aujourd'hui? *(Choisissez une seule réponse)*

- ☐ Je me sens pleinement intégré(e) et utile
- ☐ Je me sens encore intégré(e), mais de moins en moins sollicité(e)
- ☐ Je me sens mis(e) à l'écart progressivement
- ☐ Je me sens complètement exclu(e) ou oublié(e)

Merci infiniment pour votre collaboration !

Liste des tableaux

Tableau01: Les activités de l'entreprise CEVITAL

Tableau02: Vision, mission de CEVITAL

Tableau03 : Description du sexe des employés en mi-fin de carrière

Tableau04: Description des employés selon la fonction

Tableau05: Description de la tranche d'Age des employés en mi-fin de carrière

Tableau06: Description de l'ancienneté professionnelle des employés en mi-fin de carrière

Tableau07 : Les valeurs affichées au sein de l'entreprise CEVITAL

Tableau08: Les valeurs présentes dans l'environnement de travail

Tableau09: Les croyances présentes au sien de CEVITAL

Tableau10: Les rites au sien de CEVITAL

Tableau11: Les mythes au sein de CEVITAL

Tableau12: Les tabous au sein de CEVITAL

Tableau13: Typologie de la culture d'entreprise CEVITAL

Tableau14: Echelle de force de la culture d'entreprise

Tableau15: Evaluation qualitative de la culture d'entreprise

Tableau16 :L'importance accordée par le supérieur

Tableau17:La valorisation de l'expérience professionnelle

Tableau18: Le soutien psychologique au travail

Tableau19:Les pratiques spécifiques

Tableau20: Traitance particulière des séniors

Tableau21: Le sentiment d'intégration dans l'entreprise

Tableau22: Croisement entre la typologie de la culture d'entreprise et la valorisation de l'expérience professionnelle

Tableau23: Croisement entre la force de la culture d'entreprise et le sentiment de soutien psychologique

Tableau24: Croisement entre la qualité de la culture d'entreprise et le sentiment d'intégration des séniors

Tableau25: Croisement entre typologie de la culture d'entreprise et le soutien psychologique

Tableau26: Croisement entre la typologie de la culture d'entreprise et les pratiques spécifiques envers cette catégorie d'employés

Tableau27: Croisement entre les valeurs présentes dans l'environnement de travail et la valorisation de l'expérience professionnelle

Tableau28: Croisement entre les croyances de l'entreprise et la valorisation de l'expérience professionnelle

Tableau29: Croisement entre les rites de l'entreprise et la valorisation de l'expérience professionnelle

Tableau30: Croisement entre les mythes au sein de CEVITAL et le sentiment de valorisation de l'expérience professionnelle

Tableau 31: croisement entre les tabous perçus au sein de CEVITAL et la valorisation de l'expérience professionnelle

Liste des figures

Figure01 : organigramme de l'entreprise CEVITAL

Liste des abréviations

TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
IRIS	Intégrité, Respect, Initiative, Solidarité
PDR	Pièce De Rechange
CAPEX	CAPITAL EXPEDITURES (dépenses d'investissement /dépenses en capital)
IP	Intrants et Packaging
IMS	Indirect Matériels et Services
SPSS	Statistical Package for the Social Science

Table des matières

Remerciements	
Dédicaces	
Dédicaces	
Sommaire	
Introduction générale.....	1-2
Chapitre1 : la culture d’entreprise un pilier incontournable pour toute entreprise.....	3
Introduction du chapitre.....	3
Section01 : Généralités sur la culture d’entreprise	3
1-Définitions de la culture d’entreprise.....	3
2-Les caractéristiques clés de la culture de l’entreprise	4
3-Les approches de la culture d’entreprise	5
3-1-L’approche symbolique.....	5
3-2-L’approche fonctionnaliste.....	5
Section 2 : les composantes et limites de la culture de l’entreprise.....	6
1-Les composantes de la culture de l’entreprise.....	6
1-1-Les valeurs.....	6
1-2- Les mythes.....	6
1-3-Les rites.....	7
1-4-Les héros.....	7
1-5- Les symboles.....	7
1-6-Les tabous.....	7
1-7-Les croyances.....	8
2-Les limites de la culture de l’entreprise	8
2-1-Le nombrilisme.....	8
2-2-Le frein au changement.....	8
2-3-L’intuition ou la méthode.....	9
Conclusion du chapitre.....	9
chapitre2:bien-être psychologique et satisfaction des employés en mi-fin de carrière.....	10
Introduction du chapitre.....	10
Section1 : compréhension du vécu professionnel des employés en mi-fin de carrière	10
1-La psychologie des employés en mi-fin de carrière.....	10

2-Les facteurs de satisfaction au travail chez les employés en mi-fin de carrière	11
2-1-La reconnaissance.....	11
2-2-La flexibilité.....	11
2-3-Le sentiment d'accomplissement.....	11
2-4-Le maintien du lien social.....	11
2-5-La qualité de vie au travail.....	12
3-Les défis potentiels liés à la transition vers la retraite.....	12
3-1-perte d'identité et de rôle social.....	12
3-2-Difficultés psychologique.....	12
3-3-Adaptation a un nouveau mode de vie.....	12
Section 2 : la culture d'entreprise comme levier du bien-êtrepsychologique.....	12
1-Le rôle de la culture d'entreprise dans le bien être des employés en mi-fin de c arrière	12
2-l'influence de la culture d'entreprise sur les comportements des employés en mi-fin de carrière	13
2-1-Les valeurs de l'entreprise.....	13
2-2-Relation de travail.....	13
2-3-Possibilité de développement professionnel.....	14
2-4-Politiques de retraite.....	14
Conclusion du chapitre.....	14
Chapitre3 :cadre méthodologique et aspect empériques de l'étude	15
Introduction du chapitre	15
Section1:Présentation de l'organisme d'accueil.....	15
1-Brève Présentation de l'organisme d'accueil	15
1-1-Les activités de l'entreprise.....	15
1-2-Vision,Mission de l'entreprise CEVITAL.....	16
1-3-Les objectifs de l'entreprise CEVITAL.....	16
1-4-Présentation de l'organigramme général de l'entreprise CEVITAL.....	17
1-4-1-Présentation de la direction Achat et Approvisionnement de CEVITAL.....	17
Section 2 : cadre méthodologique de la recherche.....	18
1-Les raisons du choix de thème.....	18
2-déroulement de stage	18
2-1-Les missions du stage.....	18
2-2-Les apports du stage.....	19
3-Présentation et objectif de l'enquête	19
3-1-L'échantillonnage.....	20

3-2--L'outil de collecte de données.....	20
Section3 : Analyse et interprétation des données collectées	20
1-Le tri à plat des données	20
2-Le tri croisé.....	28
Conclusion du chapitre	31
Conclusion générale.....	32
Bibliographie	
Liste des tableaux	
Liste des figures	
Liste des abréviations	
Table des matières	
Résumé	

Résumé

Dans un monde en constante évolution, les pratiques managériales doivent s'adapter aux changements sociaux et aux attentes des employés en mi-fin de carrière. Leur satisfaction et bien-être psychologique sont importants pour le succès des entreprises, cela influence leur développement et rendement. Pour le cas de l'entreprise agroalimentaire CEVITAL, notre objectif était de découvrir l'impact de la culture d'entreprise CEVITAL sur le bien-être psychologique et la satisfaction des employés en mi-fin de carrière. Pour cela, nous avons adopté une méthodologie quantitative via l'utilisation d'un questionnaire. Les principaux résultats de notre étude montrent que la culture de l'entreprise CEVITAL, qui se base particulièrement sur les valeurs IRIS, est bien formelle et surtout connue et reconnue par tout le monde. Cette culture valorise ainsi l'expérience et les compétences qui jouent un rôle important dans le bien-être psychologique et la satisfaction professionnelle des employés en mi-fin de carrière.

Mots clés : Culture d'entreprise, bien-être psychologique, satisfaction des employés, employés en mi-fin de carrière.

Abstract

In a constantly evolving world, managerial practice must adapt to social changes and the expectations of mid-to-late-career employees. Their satisfaction and psychological well-being are crucial for success of companies, as they influence development and performance. In the case of the agri-food company CEVITA, our objective was to explore the impact of CEVITAL's corporate culture on the psychological well-being and satisfaction of mid-to-late-career employees. To achieve this, we adopted a quantitative methodology through the use of a questionnaire. The main results of our study show that CEVITAL's corporate culture, which is particularly based on the IRIS values, is well-structured and widely known and recognized by all. This culture emphasizes experience and skills, which play a significant role in the psychological well-being and professional satisfaction of mid-to-late-career employees.

Key words : corporate culture, psychological well-being, employee satisfaction, mid-to-late career employees

ملخص

في عالم دائم التطور، يجب على ممارسات الإدارة أن تتكيف مع التغيرات الاجتماعية وتوقعات الموظفين في المراحل الأخيرة من مسيرتهم المهنية. يُعدّ رضاهم وسلامتهم النفسية أمرًا بالغ الأهمية لنجاح الشركات، إذ يؤثران على تطورها وأدائها. في حالة شركة سيفيتال للأغذية، كان هدفنا هو اكتشاف تأثير ثقافة سيفيتال المؤسسية على الصحة النفسية ورضا الموظفين في المراحل الأخيرة من مسيرتهم المهنية. ولتحقيق ذلك، اعتمدنا منهجية كمية من خلال استخدام استبيان. تُظهر النتائج الرئيسية لدراستنا أن ثقافة سيفيتال المؤسسية، القائمة بشكل خاص على قيم IRIS، راسخة، والأهم من ذلك، معروفة ومُعترف بها من قبل الجميع. وبالتالي، تُقدّر هذه الثقافة الخبرة والمهارات، التي تلعب دورًا مهمًا في الصحة النفسية والرضا المهني للموظفين في المراحل الأخيرة من مسيرتهم المهنية.

الكلمات المفتاحية: ثقافة الشركة، الصحة النفسية، رضا الموظفين، الموظفون في المراحل الأخيرة من مسيرتهم المهنية.

