

**Université Abderrahmane MIRA de BEJAIA**  
**Faculté des sciences humaines et sociales**  
**Département des sciences sociales**

**Thème :**

**Les représentations sociales de  
l'entreprise  
Privée par ses salariés.  
«ELA-FRUITES SPA »**

En vue de l'obtention du diplôme  
**MASTER EN SCIENCES SOCIALES**  
Option : sociologie du travail et des ressources humaines

**Préparé par :**

- ❖ **ARAOUNE Katia**
- ❖ **BOUAICHI Sonia**

**Encadreur :**

**Mr. MELLOUD S.A**

**Année universitaire 2017/2018**

# REMERCIEMENTS

Un merci de cœur au « bon dieu » le tout puissant qui nous a donné la santé, la volonté et le courage, et aux êtres les plus chères au monde « nos parents ».

Nous tenons vivement à remercier notre promoteur Mr MELLOUD SIDALI, pour avoir accepté de nous encadrer, pour sa disponibilité, pour ses conseils, pour ses orientations et pour ses encouragements. Toutes nos reconnaissances pour vous Monsieur.

Au terme de ce travail qui à été effectué au niveau de ELAFRUITTS spa, Nous tenons aussi à présenter nos vifs remerciements à Mm IDRI KAHINA.

Nous n'oublions pas nos remerciements à tout le personnel d'ELAFRUITTS spa.

Et tous ceux nous ont aidés de près ou de loin.

**Sonia, Katia**

## « Dédicaces »

*Je dédie ce modeste travail, à mes chers parents, symbole de sacrifice et d'amour, pour leurs encouragements, leur soutien et leur éducation, et j'espère qu'un jour je pourrai être un titre de gloire Pour eux.*

*A mes chères Sœurs : chérifa, ROSA, chabha et aussi Lydia, Samira.*

*A mes chers frères : chAOUKI et MOKRAN qui m'ont appuyé et Aidé pour mener mon travail à bien.*

*A Mes chères nièces : RIHAM, MARINA, ANIA, Léa.*

*Ainsi qu'a toute ma famille*

*A mes chers amis(e) : Boualem, Aicha, Lynda, Yasmina, Célia, Kamy Rekia, Rebiha, Baya et Tina.*

*A ma binôme : Sonia*

*A tous ceux qui me connaissent de près ou de loin*

*KATIA*

## *“Dédicaces”*

*A celui qui est plus cher, qui m'a beaucoup soutenu, qui a été toujours là et qui s'est sacrifié sa vie pour moi, à toi seul mon cher papa.*

*A celle qui m'a portée et qui s'est fatiguée pour m'éclairer le chemin, qui a tout fait pour moi, à toi ma plus chère maman.*

*A toi ma grand-mère, toi qui a gardé le sourire dans les plus rudes situations, qui a tout le temps prié pour moi, qui a pu m'encouragé, me soutenir et m'accompagné dans toute ma vie et surtout dans mes études.*

*A vous toutes mes plus chères sœurs Tinhinane, Katia et Chanaz.*

*A vous les deux, mes prunelles de mes yeux Abd Allah et mon petit Islem*

*A mon petit ange Anir*

*A mes seules amies, Sarah, Cira*

*A Fariza Ibty et Nouna*

*A ma binôme Katia*

*Je dédie ce modeste travail qui aurait pu aboutir et voir la lumière grâce à l'aide du DIEU le tout puissant*

*SONIA*

## Liste des tableaux :

N°	Titre du tableau	Page
1	la répartition des interviewés selon le sexe	83
2	la répartition des interviewés selon l'âge	83
3	la répartition des interviewés selon le niveau d'instruction	84
4	la répartition des interviewés selon le diplôme obtenu	85
5	la répartition des interviewés selon la situation matrimoniale	85
6	la répartition des interviewés selon l'ancienneté professionnelle	86
7	la répartition des interviewés selon l'ancienneté au sein d'Ela-fruits	87
8	la répartition des interviewés selon la catégorie socioprofessionnelle	87

## Liste des abréviations :

SPA	Société Par Action
RH	Ressources Humaines
GRH	Gestion Des Ressources Humaines
RS	Représentation Sociale
DG	Directeur Générale
HSE	Hygiène Sécurité et Environnement

# Sommaire

Introduction

## **Chapitre 1 : cadre méthodologique de la recherche.**

1. La problématique.....	1
2. Les hypothèses.....	9
3. Définitions des concepts.....	11
4. La méthode et la technique utilisée .....	18
5. L'échantillon.....	19
6. Le déroulement de l'enquête.....	20

## **Chapitre 2 : les représentations sociales.**

### **Section 01 : la notion de représentation sociale.**

1.1. L'historique.....	22
1.2. Définitions .....	26
1.3. Une approche structuraliste des représentations sociales .....	27

### **Section 02 : Généralités sur les représentations sociales**

2.1. Les conditions d'émergence d'une représentation sociale .....	33
2.2. La formation des représentations sociales.....	34
2.3. Les fonctions .....	37
2.4. Les méthodes de collecte de données utilisées dans l'étude des représentations sociales.....	38

## **Chapitre 3 : les représentations sociales, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, le lien social et la communication.**

### **Section 01 : les relations professionnelles, le lien social.**

1.1. Les relations professionnelles.....	46
1.2. La construction historique des relations professionnelles.....	46
1.3. analyser les relations professionnelles.....	50
1.4. Le lien social et son importance.....	54

### **Section 02 : l'identité sociale et la communication organisationnelle**

2.1.Des appartenances à leurs représentations : le rôle de la catégorisation sociale.....	56
2.2.L'identité sociale dans la théorie des représentations sociales.....	58
2.3. La définition de la communication l'organisationnelle.....	61
2.4. L'avènement de la communication organisationnelle .....	61
2.5. Les modèles de communication organisationnelle.....	62

## **Chapitre 4 : Secteur privé national depuis l'indépendance à nos jours.**

1. La création d'entreprises en Algérie.....	64
2. Les décennies 60 et 70.....	65
3. De la fin de l'hégémonie étatique à l'essor du privé.....	67

## **CHAPITRE 5 La présentation de l'organisme d'accueil l'analyse et l'interprétation des résultats.**

1. La présentation de l'organisme d'accueil.....	78
--	----

2. Les caractéristiques personnelles des enquêtés .....83

3. L'analyse et l'interprétation des résultats.....89

Conclusion

La liste bibliographique

Les annexes

# **Introduction**

## Introduction

Le travail associé à l'emploi émerge, dans nos sociétés contemporaines, comme le principal facteur de cohésion sociale et de construction identitaire. La sociologie confirme systématiquement l'importance du travail et des parcours professionnels dans le processus de socialisation et dans la construction d'appartenances aux catégories sociales. Le statut professionnel, voire l'appartenance à des groupes hiérarchiquement situés dans le monde du travail, implique des prises de positions sociales face au travail. L'orientation et la justification des conduites et des rapports sociaux dans l'entreprise, l'interprétation de la culture de production et la préservation d'une identité psychosociale sont des fonctions attribuées aux représentations sociales du travail.

Un demi-siècle de recherche autour de la théorie des représentations sociales inaugurée par Moscovici (1961) témoigne de l'importance de cette théorie pour la compréhension des phénomènes psychosociaux liés au fonctionnement et à la structure de la pensée sociale et à la dynamique des rapports entre les groupes.

La représentation se structure à partir d'un ensemble de référents cognitifs ancrés dans le processus de sociabilité, c'est-à-dire dans la communication sociale où se croisent opinions et idéologies dans les conversations.

L'appellation « relation de travail » n'est pas fortuite : le monde professionnel est un espace de relations, de liens sociaux entre des individus rassemblés dans un but déterminé et selon des modes organisationnels qui peuvent varier. Entre enjeux de management et logiques de gouvernance, la question du lien social en entreprise n'en est pas moins une préoccupation constante.

Ce travail a tenté d'étudier les représentations sociales des salariés d'une entreprise privée, dans le but de comprendre leurs constructions (les représentations sociales) dans un milieu professionnel privé, de savoir si dernier (public-privé) a une influence directe sur leur conception.

Le choix du thème est une phase essentielle dans toute étude. Cette problématique de la construction spécifique des représentations sociales dans deux sphères différentes (privée et public) nous a été proposée par notre encadreur. Nous avons pu observer grâce au travail de recherche effectué tout au long de cette année, la complexité du milieu professionnel et des groupes qui le constitue. Cette diversité organisationnelle rend l'entreprise un milieu fertile pour la compréhension sociologique, d'où l'intérêt particulier pour l'étude des représentations sociales.

En fait, l'analyse sociologique des représentations sociales qui permettent de comprendre la réalité de l'entreprise d'une part et surtout d'anticiper sur le comportement de ses salariés d'autre part.

Dans le but de mieux présenter notre mémoire, nous l'avons divisé en trois parties : la partie méthodologique, la partie théorique et enfin la partie pratique.

Dans la partie méthodologique, nous avons évoqué les différentes parties à savoir la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la méthode et les techniques utilisées et la pré-enquête, ce premier chapitre est également celui choisi pour faire la caractérisation de la population cible de notre étude.

La partie théorique quant à elle, comporte trois chapitres, le deuxième chapitre est intitulé ; les représentations sociales, divisé en deux sections, l'une porte sur la notion des représentations sociales et l'autre section des généralités. Le troisième chapitre s'intitule les représentations sociales entre les relations professionnelles, le lien social, l'identité et la communication organisationnelle, qui est aussi divisé en deux sections. Le dernier chapitre théorique, parle de l'entreprise Algérienne en générale et privée en particulier.

Quant à la partie pratique, elle porte essentiellement sur la présentation du lieu de réalisation de notre enquête, en l'occurrence l'entreprise privée ELAFRUITES SPA, et traite les thématiques en relations avec nos hypothèses, nous terminons enfin par une conclusion.

# **La partie méthodologique**

## 1. La problématique :

On ne trouve pas une définition universelle de l'entreprise mais, dans sa conception actuelle, elle est entendue comme une entité structurée et organisée d'une façon autonome, pour fonctionner et se développer. Toute entreprise a besoin d'un système de gestion des ressources humaines : « La fonction ressources humaines est au cœur de tous les discours et des pratiques au sein de la firme »<sup>1</sup>. La gestion des ressources humaines est une discipline qui s'occupe de fonctionnement des organisations, ainsi de ce qui concerne l'homme dans son milieu du travail comme étant une ressource particulière au fait, il n'est pas une ressource au sens ressource manière mais qu'il a de la ressource .

Les représentations sociales sont un outil d'aide à la gestion des ressources humaines, car ça nécessite un détour par les sciences sociales et humaines, dans le sens où leur analyse permet d'accéder à la culture, aux fondements identitaires et de communication. Elles sont évoquées par les sciences sociales et humaines, elles sont une notion fondatrice de la psychologie sociale, mais aussi de la sociologie des connaissances.

Il est primordial aussi de signaler que, les représentations sociales, structurées sur et par le langage, permettent une écoute profonde, c'est pour cela qu'il est un fondement psychosociologique, qui a une clé d'entrée à toute compréhension afin qu'elles permettent d'établir une communication au sein d'un groupe : « Toute communication, toute représentation, comporte cette dualité entre significations et idées dont les unes sont négociables et les autres non négociables dans un groupe, à un moment donné »<sup>2</sup>

Le point le plus essentiel, c'est que la réalité sociale est instruite et que l'entreprise forme un tour, ainsi que le champ de représentations sociales est un effort collectif et non pas personnel, c'est un partage de connaissances par le biais de la communication.

La représentation sociale donc se forme à partir d'une communication sociale, où se croisent les opinions et les idéologies dans les conversations. Moscovici à son tour, note l'importance également de la communication pour établir des apports humains. D'après une

---

<sup>1</sup> CADIN Loïc, G Franci et autre, gestion des ressources humaines, pratique et éléments de théorie. Edition DUNOUD, 3eme édition, Paris, 2007, p12.

<sup>2</sup> MOSCOVICI, S. La nouvelle pensée magique, Bulletin de psychologie. XLV, 405, P 304-324.

durée d'études autour de la théorie des représentations sociales, il témoigne la nécessité de cette dernière, pour le but de la compréhension des phénomènes psychosociaux, c'est là qu'il développe une nouvelle pensée d'étude de la connaissance humaine ; dans le but de renforcer sa théorie, il fait référence à la notion de base de Durkheim.

Afin de comprendre cette diversité théorique des représentations sociales, il est important de revenir aux théories déjà faites comme, celle de Moscovici, s'inspirera des travaux de Lévy Brulot afin de distinguer entre les représentations issues de la croyance et celles qui sont issues de la connaissance. Il présente un exemple lors de son entretien avec Lecomte Jacques publié en 1998, où il souligne que chaque représentation crée la réalité de ce qu'elle désigne, comme l'expression « la force du marché », pour lui le marché le marché n'existe pas en dehors de la représentation que nous en avons, et la force de celui-ci n'est en fait ni plus ni moins qu'une force de la représentation que nous nous faisons de lui.

En parlant toujours, sur le marché du travail, une étude menée en 2007, afin de découvrir les causes profondes des difficultés d'intégration au marché du travail des personnes handicapées et des employeurs de la région du Bas-Saint-Laurent (Qc) et le territoire de la Péninsule acadienne ainsi que le Grand Moncton à l'aide d'un concept des représentations sociales, ces derniers ont une influence sur les conduites. Le travail est vécu comme une expérience agréable, positive, valable et profitable, chez les personnes du nouveau-Brunswick que celles de Québec, elles font une différence entre le travail bénévole et l'emploi, pour cette population, elle voit le bénévole comme une étape de pré-employabilité, les handicapés le considèrent comme une activité permettant d'acquérir une expérience à l'emploi. Au Québec ces personnes font aussi une différence nette entre l'emploi et le travail bénévole, ce dernier est ainsi considéré comme une expérience positive mais il ne mène pas à l'emploi car il n'exige pas des conduites rigoureuses, qui sont fortement demandées sur le marché du travail.

A propos les résultats de la recherche sur les représentations des employeurs à l'endroit des employés handicapés ; l'employeur perçoit la personne handicapée comme une personne limitée, sans formation, qui a moins de capacités et qui nécessitent beaucoup d'aménagement et d'encadrement et aussi l'embauche d'une personne handicapée comporterait des risques pour la personne handicapée et pour l'entreprise elle-même. Pour les résultats de la recherche sur les représentations des personnes handicapées du marché du travail et des employeurs ; les normes et les valeurs du marché du travail sont inatteignables mais importantes à satisfaire

pour être accepté par un employeur et le marché du travail pour les personnes handicapées est limité et contraignant

La plupart des études s'inscrivent dans un cadre théorique, pour le but d'améliorer d'avantage la compréhension de la relation entre le salarié et son travail, dans le cadre conceptuel de la pensée sociale, plus exacte, la théorie des représentations sociales. Parmi les approches des représentations sociales coexistent, on s'attache à l'approche structurale présentée par Abric Jean-claude, qui est la théorie de noyau central, qui consiste un système sociocognitif. Dans son ouvrage, il cite deux recherches réalisées, par Rateau et Guimelli, sur la représentation d'un groupe idéal, qui se constitue de deux éléments ; l'égalité et l'amitié. L'individu appartient à des groupes sociaux, échange et communique : la réalité à laquelle il est confronté n'est donc pas la réalité, mais une réalité « reconstruite ».

Une autre étude récente s'est menée en France, sur les représentations sociales du travail, elle s'est inscrite dans un cadre théorique, dans le but de la compréhension de la relation entre le salarié et son travail, ce cadre théorique s'inscrit également dans un cadre conceptuel de la pensée sociale, plus précisément ; la théorie des représentations sociales. L'étude s'est d'abord commencée par définir le cadre théorique de référence pour aborder la relation des salariés dans leur travail en se basant sur les représentations sociales. Ces dernières sont définies selon cette recherche comme une façon de voir localement partagée au sein de la culture et reliant un sujet à un objet, donc ici ; la représentation sociale de l'objet travail par les sujets-salariés correspond donc à la façon dont ils le vivent au quotidien.

Afin de renforcer l'étude, cette dernière s'est attachée à l'approche structuraliste, celle qui considère la représentation sociale comme un ensemble de cognitions rattachées à un objet. Dans le cadre théorique aussi, l'étude a présenté ainsi la méthodologie associée pour aborder la représentation sociale dans une manière simple, qui allie techniques quantitative et qualitative. En demandant aux salariés de donner les quatre premiers mots qui leur viennent à l'esprit quand ils pensent à leur travail dans l'entreprise x ou y, selon la technique de l'association libre continuée. Les quatre termes énoncés, ou quatre induits sont ensuite traités par analyse prototypique.

La représentation sociale du travail chez les salariés français, a été complétée par les salariés de quinze entreprises, auprès de 2821 personnes, provenant de deux grands secteurs d'activité ; Services 36.9% et Chimie 63.1%. La représentation sociale du travail sera

analysée tout d'abord de manière globale, pour l'ensemble des salariés interrogés, puis les particularités de chacun des deux secteurs représentés.

Dans ces résultats, on retrouve deux tendances déjà identifiées dans les travaux sur les représentations sociales du travail de Flament : D'une part, l'aspect « rémunération » est essentiel. Le salaire figure parmi les termes les plus importants pour qualifier la représentation. On remarque également la présence du terme argent, d'autre part, le plaisir associé au travail reste secondaire. Ces deux particularités ont été remarquées à plusieurs reprises dans les travaux sur la question en France, contrairement à d'autres pays.

Au-delà de ce constat général, les termes connotés positivement peuvent être regroupés en plusieurs catégories selon l'aspect du travail auquel ils se réfèrent : -les salariés mentionnent leur investissement dans leur travail et pour leur entreprise : ils se disent motivés, fiers et jugent leur travail intéressant, passionnant et source de plaisir ; ils soulignent en particulier les éléments positifs caractérisant le travail lui-même : ce dernier nécessite sérieux et professionnalisme. Diversifié, il est également synonyme de performance, d'innovation, d'autonomie, de responsabilité, de performance et de qualité, le tout dans un contexte de sécurité. Les relations sociales dans l'entreprise sont également évoquées.

Cette étude a également fait une comparaison des représentations sociales du travail dans les secteurs Chimie et Services ; dans le secteur Chimie, les salariés évoquent la recherche et l'innovation, qui sont deux dimensions les concernant directement dans leur travail quotidien, ainsi que la technique ; dans le secteur Services, les salariés évoquent le relationnel et l'esprit d'équipe qui anime leur travail, ainsi que le respect. En d'autres termes, les salariés du secteur Services semblent plus investis dans leur travail que les salariés du secteur Chimie.

Il reste de conclure cette étude sur une note positive, en soulignant l'image positive que les salariés ont de leur travail : ils sont investis dans leur travail, voire leur entreprise, et évaluent très favorablement la nature de leur travail lui-même.

Certains travaux visent justement à étudier les représentations sociales de la monnaie, objet fondamental de l'organisation des sociétés humaines, comme Ariane Tichit qui a également fait une étude sur les représentations sociales de la monnaie, pour les analyser à partir de données d'enquête et étudie les différences entre les porteurs d'un projet des monnaies complémentaires locales et les autres citoyens. Ce sont des projets à buts non lucratifs qui visent à redynamiser l'économie locale, à favoriser les circuits courts et les pratiques

respectueuses de l'environnement, à lutter contre la spéculation et à soutenir des projets et investissements solidaires. Elles sont principalement issues d'associations de citoyens et sont adossées à l'euro (il faut échanger un euro pour pouvoir se procurer une unité de monnaie locale).

Les monnaies complémentaires locales se posent donc en projets politiques de transformation de la société, par l'éducation, la communication et le changement des pratiques sociales que leur utilisation et diffusion peuvent générer. Pour ce faire, elles doivent parvenir à modifier les représentations sociales de la monnaie des citoyens qui, en retour, pourront impacter leur rapport à l'échange marchand traditionnel et dominant. Parce que les représentations sociales incarnent une vision fonctionnelle de la réalité, elles sont des « guides pour l'action ». Selon Fare et Whitaker ces projets peuvent être vecteurs de modification des représentations sociales car ils déconstruisent le cadre de valeurs standard, véhiculent des expériences de nouvelles pratiques, et mettent en œuvre des démarches citoyennes et participatives.

Certains travaux visent justement à étudier les représentations sociales de la monnaie, objet fondamental de l'organisation des sociétés humaines. L'étude présente un double apport, le premier est d'ordre théorique, il propose une analyse comparative entre les habitants d'un territoire et un groupe de population bien particulier : celui des participants à un projet de monnaie locale et Le second apport est d'ordre méthodologique et porte sur la composition de l'échantillon.

Le questionnaire a été créé en collaboration avec les étudiants du Master 1 animé par la sociologue Agnès Roche, Le questionnaire comporte ainsi 73 questions structurées en 4 grandes parties : la monnaie et l'économie, l'utilisation de la monnaie, le mode de vie et les questions sociodémographiques.

Les résultats confirment l'existence d'importants contrastes entre les deux groupes. Les habitants associent essentiellement la monnaie à des caractéristiques fonctionnelles, des symboles de l'Etat souverain, des institutions officielles, au salaire et au travail, à la sécurité et au bonheur, alors que les membres de l'association la rattachent au « local », à des phénomènes sociaux et économiques réels et en ont une opinion plus négative, liée à la corruption et à l'injustice.

Pour certains chercheurs, afin d'expliquer les comportements économiques, il est nécessaire d'étudier les représentations sociales, le but derrière leur recherches, c'est d'analyser les

représentations sociales de l'argent, de la banque et de l'épargne, une recherche menée en 1999 en Turquie, pour les étudier notamment à travers une approche structuraliste.

Le but c'est d'analyser les représentations sociales liées ; à un comportement économique : (épargne endettement), à un objet économique : (argent), ou bien à une décision économique : (décision d'achat d'un produit.), ainsi de faire une comparaison entre les différents niveaux socio-économique et les cultures, et même de déterminer les différences des représentations sociales selon ; le sexe, l'âge, et l'expérience professionnelle.

Les représentations sociales de l'argent, de la banque et de l'épargne ont été recueillies selon la technique d'association libre, cette analyse des données fait apparaître les catégories des représentations sociales.

Les résultats ont illustré que les éléments du noyau central des représentations sociales de l'argent sont au premier lieu un nécessaire pour vivre, pour atteindre des objectifs et un moyen d'avoir un pouvoir. Quant aux représentations de la banque ; l'argent, investissement, service, se trouvent dans le noyau central. Concernant, les représentations de l'épargne ; nécessité, urgence, avenir se sont les éléments centraux.

A propos de la comparaison des représentations à partir des factures sociodémographique, montre que le noyau central ne change pas mais qu'il y a quelques différences de fréquences surtout dans les éléments périphériques selon l'âge, le sexe, le niveau d'étude ; si on compare les différentes tranches d'âge la sécurité est liée aux représentations de l'argent est beaucoup plus fréquente chez les personnes âgées que les jeunes. Pour celles de la banque est plus fréquemment représentée avec l'idée d'investissement chez les jeunes que les personnes âgées.

Le sexe a ses effets sur certaines représentations, celles l'argent, comme un pouvoir d'achat est plus fréquent chez les hommes par rapport aux femmes. Concernant la banque, les représentations comme une ressource ou un capital sont plus fréquentes chez les hommes alors que la représentation sécurité est plus fréquente chez les femmes.

La comparaison selon le niveau d'études s'est faite entre les diplômés de lycée et les diplômés d'universités. Les résultats montrent que les représentations concernant l'argent,

dont ; sources de problèmes, perturbe la personnalité, sont plus fréquemment évoquées chez les diplômés d'université. La banque est beaucoup plus représentée par « sécurité » par les personnes qui ont fait des études universitaires aussi. En revanche, chez les diplômés de lycée la représentation ; corruption et usurier est plus fréquente. Quant à l'épargne, l'évocation de l'argent est plus fréquente chez les diplômés de lycée mais immeuble est évoqué plus fréquemment chez les diplômés d'université.

Quand à Jodelet Denise, la représentation sociale est toujours représentation de quelque chose (l'objet) et de quelqu'un (le sujet), c'est là qu'un courant théorique s'est développé « l'interactionnisme symbolique », il affirme la primauté des processus sociaux dans la conduite individuelle et aussi il s'attache à l'étude des aspects implicites du comportement en se basant sur les processus symboliques, le langage et son rôle de définir la réalité sociale.

Selon Jodelet (1991) « une représentation sociale est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social ». Selon ce même auteur ; c'est par ce que les représentations sociales sont situées à l'interface de psychologie et du social que leur étude présente une valeur heuristique pour les sciences humaines dans des champs d'application aussi variés que l'éducation ; la diffusion des connaissances ou la communication.

A titre d'exemple nous citerons ici une étude menée par Jodelet (1989) sur une communauté rurale confrontée au problème de la maladie mentale ; pour des raisons historiques et économiques cette communauté constitue un lieu d'accueil pour des maladies mentales qui y vivent en liberté.

L'étude montre que la population a élaboré une représentation de la maladie mentale organisée autour de notions clés : maladie des nerfs et maladie de cerveau .pour cette population, nerfs et cerveau sont ,bien entendu, les lieux de la maladie est des manifestations observables distinctes leur sont associées .ainsi ,les malades des nerfs sont agités et parfois dangereux alors que la maladie du cerveau produit une folie douce entraînant des conduites comparables à celles de « l'idiot de village » d'autrefois . on voit bien à travers cette exemple comment un objet aussi complexe que la maladie mentale peut-être appréhendé à travers un mode de connaissance simple mais finalement efficace puisqu'il permet d'ordonner dans un cadre unique et cohérent les diverses formes de troubles psychiatriques .cette fonction interne de catégorisation est ,selon nous, un instrument essentiel de la représentation car ,si le

processus représentationnel permet de considérer un objet dans sa globalité, il doit aussi permettre d'envisager les diverses formes de cet objet dans l'environnement des individus .ici encore les travaux concernant les processus de catégorisation nous éclairent sur certaines des spécificités des fonctionnements des représentations sociale.

Le travail de Jodelet sur la maladie mentale, précédemment évoqué, ainsi que des recherches plus récentes, par exemple, l'Aurens, (1996) m'entrent que les individus agissent ou pensent une partie de leur réalité quotidienne en référence à des conceptions qui n'ont plus officiellement cours, mais qui imprègnent néo moins toujours leur représentations.

En revenant, à l'entreprise privée algérienne, juste après l'indépendance le secteur privé était complètement éparpillé « Sociologiquement parlant, la période de l'indépendance représente un état de continuité du déséquilibre de la formation sociale algérienne, et ce à cause du phénomène colonial qui a engendré une stagnation économique et sociale et une détérioration des structures sociales.»<sup>1</sup>. Mais avec le développement technologues et la concurrence sur le marché, toute entreprise s'est trouvé dans l'obligation de renfoncer ses stratégies.

Vu que l'individu est un facteur humain très important et qui a sa place dans l'entreprise, ça solliciter à chercher qu'elles sont les représentations sociales que les employés ont eues comme une expérience, sur ce notre recherche est d'analyser les représentations sociales de l'entreprise privée chez les salariés, bien précisément dans l'entreprise ELAFRUITTS.

---

<sup>1</sup> [www.crasc.dz/ouvrages/index.php/ar/45-les-indépendances-au-maghreb/806-analyse-sociologique-de-la-crise-du-capital-privé-dans-l'algérie-indépendante](http://www.crasc.dz/ouvrages/index.php/ar/45-les-indépendances-au-maghreb/806-analyse-sociologique-de-la-crise-du-capital-privé-dans-l'algérie-indépendante), lu le 06/01/2018

Les questions de notre problématique sont les suivantes :

1. Quelles représentations sociales ont les salariés du secteur privé de l'entreprise privée ?
2. Quelles images développent-ils de leur entreprise ?
3. Peut-on développer des représentations sociales différentes voir contradictoires quand nous travaillons dans la même organisation ?
4. Ces disparités, sont-elles dues à au fait qu'on soit en situation de travailleur salarié, ou à l'appartenance à des catégories socioprofessionnelles différentes ?

## **2. les hypothèses :**

Tout travail de recherche scientifique doit être précédé par les suppositions à des réponses prenables posées dit hypothèses

Selon RAYMOND QUIVY « l'hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui ; selon les cas, peuvent être des concertes ou des phénomènes ; Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption qui demande à être vérifiée »

Sur ce fait, nous allons mettre comme proposition des hypothèses, qui vont nous aider à répondre aux questions qui sont les suivantes :

- **Hypothèse 1 :** Le poste occupé par le salarié de l'entreprise privée détermine la représentation sociale qu'il a de son entreprise.
- **Hypothèse 2 :** La nature des relations qu'entretient le salarié avec son entreprise détermine sa représentation sociale à son égard (l'entreprise privée).
- **Hypothèse 3 :** La dynamique des relations (positive ou négative) à l'intérieur de l'entreprise privée, détermine la représentation sociale qu'on a de cette dernière (l'entreprise privée).

- **Hypothèse 4 :** L'appartenance à des catégories socioprofessionnelles différentes explique les disparités entre représentation sociale que portent les salariés à l'égard de l'entreprise privée.
- **Hypothèse 5 :** la notoriété de l'entreprise privée joue un rôle dans la construction de la représentation sociale qu'on a d'elle.

### **3. La définition des concepts clés :**

#### **3.1. La représentation :**

- « la représentation d'un objet correspond à un ensemble d'informations, d'opinions et de croyances relatives à cet objet. Ces informations, ces croyances sont le fruit d'expériences individuelles et d'échanges interindividuels. »<sup>1</sup>
- Moscovici l'a défini comme : « un ensemble de concepts, d'énoncés et d'explications. »<sup>2</sup>
- On ajoute aussi une autre définition présentée par Fischer : « une activité mentale à travers laquelle on rend présent à l'esprit une image, un objet, ou un événement absent. »<sup>3</sup>

#### **3.2. La représentation sociale :**

- On souligne que : « En psychologie sociale, l'adjonction du terme « social » soit à la classe des stimuli soit à celle des réponses. »<sup>4</sup>
- Moscovici définit la représentation sociale : « un processus de construction du réel, agit simultanément sur le stimulus et sur la réponse plus précisément, elle oriente celle-ci dans la mesure où elle modèle celui-là. »<sup>5</sup>
- Selon Denise Jodelet est : « une forme de connaissance socialement élaborée, et partager ayant une visée pratique, et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social ». <sup>6</sup>
- Et Selon Jean Claude Abric c'est : « Une vision fonctionnel du monde qui permet à l'individu ou groupe de donner un sens à ces conduites, et de comprendre la réalité, travers son propre système de référence, de s'y adapter, de s'y définir sa place ». <sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> PASCAL Moliner. Images et représentations sociales. « de la théorie des représentations sociales à l'étude des images sociales », édition presse universitaires de Grenoble, 1996, p 13.

<sup>2</sup> BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas. Les représentations sociales. Ed DUNOD, Paris, 1999, p22.

<sup>3</sup> FISHER GUSTAVE Nicolas. Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, 2eme Ed , DUNOD, paris 1996,p 125.

<sup>4</sup> MOSCOVICI Serge. Introduction à la psychologie sociale ; « les phénomènes de base », Tome 1, Paris, 1972, p 429.

<sup>5</sup> Ibid.429.

<sup>6</sup> JODELET Denise, Les représentations sociales, Paris, PUF, 1991, p668.

<sup>7</sup> JEAN Claude Abric , Pratique sociales et représentations . Edition PUF ,1994.p.12.

### **3.3. L'entreprise :**

- « Les entreprises sont des systèmes sociaux qui présentent certaines spécificités, lesquelles influent inévitablement sur les caractéristiques de leur culture. »<sup>1</sup>
- « L'entreprise est simultanément un lieu de production, une organisation et une institution ; c'est un lieu où les hommes et des femmes coopèrent entre eux, s'organisent pour produire, inventent des règles et des façons de faire, échangent en permanence avec la société qui les entourent. »<sup>2</sup>
- « Le sens actuel est double, il désigne soit une tentative de faire quelque chose (projet, dessin, aventure...) soit une organisation de prestataire de service ou de bien à caractère marchand. Dans cette 2ème acception, l'entreprise est un réseau où des entrepreneurs proposent des produits à des clients, en réalisant cette offre par recours à des travailleurs, en mettant en œuvre des moyens financiers, d'abord par propriétaire, ceci dans des conditions où chacun tire d'avantage des efforts qu'ils consent. Concrètement, l'entreprise se caractérise par la vente de produits (ce qui ne suppose pas toujours de les fabriquer). Elle se démarque ainsi de l'administration, qui ne vend rien et se finance par prélèvements obligatoires. L'entreprise se distingue aussi des particuliers qui ont des activités économiques pour leur propre usage sans rien échanger.»<sup>3</sup>

### **3.4. L'entreprise privée :**

- « C'est un organisme étatique créé par une personne ou un groupe d'individus, dans le but de faire fructifier les investissements et augmenter les bénéfices de ce dernier. »<sup>4</sup>
- « La définition de l'entreprise n'est pas unanime, cela dépend de la discipline et du domaine selon lequel on veut l'étudier, souvent sa forme juridique intervient également dans sa définition. En effet, les entreprises sont qualifiées de privées ou de

---

<sup>1</sup> MORIN P ET DELAVALLÉE E, le manager à l'écoute du sociologue. 7ème édition, Ed d'organisation, Paris, 2003, p13.

<sup>2</sup> THUDEROZ Christiane, Sociologie des entreprises. Ed la découverte, Paris, 1994, P4.

<sup>3</sup> AKOUN André, et autres, Dictionnaire de la sociologie, éd, le Robert, seuil. Tour, 1999, p

<sup>4</sup> PROVOSTE Joel, les mots de l'économie, éd, Dunod, Paris.1986, P.167.

publiques en fonction de la nature de la personne ayant une influence dominante sur sa direction »<sup>1</sup>

- « Les entreprises privées sont à ventiler en deux catégories: les entreprises individuelles et les sociétés. C'est une question de forme juridique. »<sup>2</sup>
  - L'entreprise individuelle est constituée grâce aux apports d'un créateur qui en a la pleine propriété. Il assure presque toujours la direction. Il assume la responsabilité de son activité les résultats lui reviennent (profits ou pertes lui reviennent)
  - L'entreprise en société est celle dans le capital a été constitué par deux ou plusieurs associés, porteurs de parts, actionnaires...Selon les statuts. La propriété du capital est collective.

### **3.5. Le salarié :**

- « Le salarié est celui qui échange surcontre un salaire, c'est une acceptation récente dans l'histoire du travail jusqu'au début de 19ème siècle. L'essentiel de la main d'œuvre, travail à la compagne, il y'a le paysan propriétaire, les ouvriers, agricoles, les apprentis....etc. qui sont attachés à une terre, une maison ou un établit. Les domestiques sont lies à un maitre qui les nourrit et les logent sont toujours payes. A la ville on trouve beaucoup d'indépendant : commerçant, artisans, médecins, notaires. Finalement les salariés n'apparaissent qu'avec le développement des usines, des administrations, des grands magasins.»<sup>3</sup>
- Selon le dictionnaire économique et science sociale le salarié est présenté comme « un actif occupant une place dans le contrat du travail, est fondé sur une relation de

---

<sup>1</sup> Sous la direction de BRUNO Allain. Dictionnaire d'économie et de sciences sociales. Edition Ellipses. Paris. 2005. P 187.

<sup>2</sup> BEAUFILS Jean-Claude. Comprendre l'entreprise, une approche gestionnaire. Edition Vuibert. Paris. 2004 p 24

<sup>3</sup> DORTIER Jean François, dictionnaire des sciences humaines, paris, 2004, p417

subordonnement à un employeur, le salarié loue sa force de travail à l'employeur en échange d'une rémunération. »

- « Toute personne qui occupe un poste de travail et qui reçoit une partie monétaire de la rémunération »<sup>1</sup>

### **3.6. Le poste :**

- « C'est un regroupement de tâches de responsabilités qui requiert le service d'une même personne. Un poste de travail peut être défini par le croisement d'une position qui est à la fois géographique, hiérarchique et fonctionnelle. Un poste comporte un ensemble d'activités liées à des objectifs, il suppose chez son titulaire des aptitudes, des capacités et un savoir-faire conforme au fonctionnement des tâches nécessaires.»<sup>2</sup>
- « Le poste correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble ordonné d'activités et de tâches effectuées par un individu en particulier au sein d'une structure donnée. »<sup>3</sup>

### **3.7. Catégories socioprofessionnelles :**

- **Cadre :** D'après Raymond Boudon : « le cadre est une personne qui possède un diplôme ou bien de l'expérience professionnelle qui vient pallier l'absence ou l'insuffisance du diplôme, car la fonction du cadre requiert initiative, créativité, et responsabilité. »<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> EDGHOFFER J.R., *Economie d'entreprise (savoir et technique)*, Edition NATHANA, Paris, 1995, p.223.

<sup>2</sup> GHADDAB Nadia et AOUDI Sourour *Les fonctions pratiques de la Gestion de Ressources Humaines*, Université Virtuelle de Tunis, 2008. disponible sur : [http://pf-mh.uvt.rnu.tn/306/1/Les\\_fonctions\\_pratiques\\_de\\_la\\_Gestion\\_de\\_Ressources\\_Humaines.pdf](http://pf-mh.uvt.rnu.tn/306/1/Les_fonctions_pratiques_de_la_Gestion_de_Ressources_Humaines.pdf) consulté le 07/04/2018 à 20h00

<sup>3</sup> [http://obsmetiers.rcp-pro.fr/fileadmin/observatoire\\_metiers/documents/Metiers/glossaire\\_grh.pdf](http://obsmetiers.rcp-pro.fr/fileadmin/observatoire_metiers/documents/Metiers/glossaire_grh.pdf) consulté le 07/04/2018 à 19h33.

<sup>4</sup> BOUDON Raymond et autre, *Dictionnaire de sociologie*, éd Larousse, France, 2003, p.21.

- **Agent de maîtrise** : « Catégorie socioprofessionnelle intermédiaires entre les ingénieurs et les cadres d'une part, les ouvriers et les employés d'autre part, les compétences managériels priment chez les agents de maîtrise ». <sup>1</sup>
- **Agent d'exécution** : « Ensemble des salariés exerçant des tâches d'exécutions qui sont en dernière hiérarchie de toute entreprise. » <sup>2</sup>

### **3.8.La communication :**

- « La communication est très souvent vue à la fois comme la cause de tous les maux et le remède susceptible d'apporter une solution à tout problème : il est devenu courant de ramener tout dysfonctionnement organisationnel à un problème de communication » <sup>3</sup>
- « La communication est comme une interaction au sein d'un réseau où s'échangent et se partagent des représentations collectives » <sup>4</sup>
- « Le processus d'écoute et d'émission de messages et de signes à destination de publics particuliers, visant l'amélioration de l'image de l'entreprise, le renforcement de ses relations, la promotion de ces produits ou services ainsi que la défense de ces intérêts » <sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Jean Marie PRETTI, Dictionnaire des ressources humaines, 2<sup>ème</sup> éd, Vinket, Paris, 2001, p.44.

<sup>2</sup> GRAWITZ Madeline. Lexique des sciences sociales. éd Toulouse, 1999, p .45

<sup>3</sup>CABIN philippe la communication et organisation, communication : état des savoir, Paris. Edition la découverte. 2001. p50

<sup>4</sup> LAETITIA Lethielleux., L'essentiel de la Gestion des Ressources Humaines, 5<sup>ème</sup> édition, Paris Gualino, 2011, P.91.

<sup>5</sup> WESTPHALEN, Marie-Hélène, Thierry Libaert. communicator, toute la communication de l'entreprise, 6<sup>ème</sup> Édition, Paris, Dunod, 2012, P.13.

### 3.9. L'identité :

- « Signifie un caractère permanent et stable d'un individu, d'un groupe, ou d'une autre façon c'est l'ensemble des données de fait et de droit qui permettent d'établir qu'une personne est bien ce qu'elle prétend être. Elle est empreint au latin tardif *identitas*, fait d'être le même, du latin classique *idem* le même. »<sup>1</sup>
- « Qui se construit tout au long d'une vie, elle est ce que chaque individu a de précieux, cela dit l'individu ne l'a construit jamais à lui seul: elle dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi. L'identité est le produit des socialisations successives. »<sup>2</sup>
- « Selon les deux auteurs Luc BERNAUD et Claude LEMOINE, l'identité est envisagée comme un ensemble de représentations de soi qui joue un rôle déterminant dans la genèse et la gestion des rapports de l'individu avec l'environnement et avec lui-même. En effet, cette structure dépend largement de l'interaction avec les composantes sociales de l'environnement (par exemple groupe d'appartenance et de référence) et aussi de son ancrage dans l'action. »<sup>3</sup>

### 3.10. L'identité professionnelle :

- « Les identités professionnelles ne sont des catégories acquises une fois pour toutes. Comme les autres, elles se construisent dans et par interactions, tout au long de la vie .elles s'élaborent à partir d'un parcours, d'une trajectoire, en débordant les limites du lieu de travail. Cela explique que des personnes, qui font le même travail au sein de la même entreprise, peuvent construire des identités professionnelles différentes »<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> BOUDON Reymond, BESNARD Philippe et autres, dictionnaire de sociologie, édition Larousse, paris, 2003, p100.

<sup>2</sup> » DUBAR Claude. La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. 3eme Editions. Edition Armand Colin. Paris. 2002, p 15.

<sup>3</sup> BERNAUD Luc et LEMOINE Claude. Traité de la psychologie du travail et des organisations. Edition Dunod. Paris. 2000,p 55.

<sup>4</sup> HALPERN Catherine et RUANO-BORBALAN J C. Identité (s) : l'individu, le groupe, la société. Editions sciences humaines, Paris, 2004, p 144.

- « L'identité au travail est fondé sur des représentations collectives distinctes, l'identité serait un processus rationnel d'investissement de soi (l'investissement dans des relations qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires) s'ancrant dans l'expérience. »<sup>1</sup>
- Blin J.F (1996) définit l'identité professionnelle comme un ensemble : « d'éléments particuliers de représentations professionnelles, spécifiquement activés en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/différenciation avec des groupes sociétaux ou professionnels.»<sup>2</sup>

### 3.11. Les relations professionnelles

- On peut définir les relations professionnelles « comme l'ensemble des pratiques et des règles qui dans une entreprise, une branche, une décision, une région, ou une économie tout entière, structurent les rapports entre employeurs salariés et état »<sup>3</sup>
- Aussi les relations professionnelles sont des « rapport sociaux établis autour du travail salarié, actions auxquelles ils donnent lieu (conflits, négociation engagés à l'initiative des salariés, des employeurs ou des forces qui les représentent, syndicat, patronat et pouvoirs publics) »<sup>4</sup>
- «L'ensemble des rapports qui entretiennent les salaires et leurs représentatives du personnel, le rôle des syndicats et les pratique en matière se discussion, de négociation et de conflits »<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> SAINSAULIEU Renand, sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement, 2émeédition, Dalloz, Paris, 1995, p195.

<sup>2</sup> Cité par HADEF Ahmed, L'enseignant universitaire : Son projet, son identité et son rapport à la profession, p58.

<sup>3</sup> LOÏC, Cadin et autres, la gestion des ressources humaines, 3eme édition, DUNOD, paris 2007, p150

<sup>4</sup> Raymond BOUDON, et autres, dictionnaire de sociologies, Larousse, Paris, 1999, p 197.

<sup>5</sup> STROOBANTS Marcelle, Domaines et Approches Sociologique Du Travail, 3emeédition, Armand Clain, paris, P87.

Nous allons présenter dans cette partie la méthodologie suivie dans la collecte des données, en définissant la méthode utilisée, les techniques appliquées et l'échantillon choisi.

#### **4. La méthode et technique utilisée :**

Afin qu'on puisse vérifier les hypothèses de notre recherche, nous avons utilisé une méthode et une technique qui nous permettent de collecter les informations afin de répondre aux objectifs de l'étude.

##### **4.1. La méthode :**

L'utilisation d'une méthode est indispensable dans chaque recherche scientifique, elle englobe un ensemble des règles et des procédures, que le chercheur doit suivre pour mener à bien sa recherche.

Concernant, notre thème, d'après la pré-enquête, nous avons constaté que la méthode la plus adéquate est la démarche qualitative, qui est un moyen qui va nous permettre de mettre l'accent sur les représentations sociales d'une entreprise privée par ses salariés.

Selon Aktouf : « La méthode est constituée d'un ensemble de règles qui, dans le cadre d'une science donnée, sont relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiés en tant que tels. Elle se traduit, sur le terrain, par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la conduite d'une recherche. »<sup>1</sup>

##### **4.1.1. L'analyse thématique :**

Toute analyse qualitative passe obligatoirement par une certaine forme de thématization et cela par la délimitation des thèmes.

Après avoir rassemblé toutes les informations liées à notre thème de recherche auprès des salariés de l'entreprise privée d'ELA-FRUIT, nous avons procédé à l'analyse thématique,

---

<sup>1</sup> Omar Aktouf, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique, p27

ou plus exactement l'analyse de contenu thématique, qui est une méthode d'analyse consistant « à repérer dans des expressions verbales ou textuelles des thèmes généraux récurrents qui apparaissent sous divers contenus plus concrets»<sup>1</sup>

#### **4.2. La technique utilisée :**

Chaque méthode à ses techniques, et parmi toutes les techniques que la démarche qualitative compte, nous avons opté pour l'entretien qui se définit comme suite : « C'est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel, à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée. »<sup>2</sup>

Notre technique de collecte des données sur terrain est l'entretien semi-directif, dans le but afin d'avoir le maximum d'informations sur nos enquêtées.

L'entretien semi-directif se définit selon Maurice ANGERS comme étant : « Une technique directive d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès des groupes, ce qui permet de les interroger de façon semi-directif et de faire un prélèvement et de faire un prélèvement qualitatif, en vue de connaître en profondeur toutes les informations. L'entretien semi-directif se base sur un guide d'entretien constitué de différents thèmes de questions. »

Nous avons dressé un guide d'entretien composé de 36 questions, il contient 3 axes :

- Le premier axe : concerne les données personnelles des salariés.
- Le deuxième axe : porte des questions relatives aux représentations sociales autour de travail et l'entreprise.
- Le troisième axe : des questions relatives à la communication, les relations professionnelles et l'identité au travail.

---

<sup>1</sup> MUCCHIELLI Alex, Dictionnaire des méthodes qualitatives en science humaines et sociales . Edition ARMAND COLIN, Paris, 1996, p 259.

<sup>2</sup> Omar Aktouf, Op.cit. p 27.

## **5. L'échantillon :**

« L'échantillonnage est un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon ». <sup>1</sup>

Dans le but de confirmer nos hypothèses sur le terrain, nous avons effectué des entretiens auprès de 8 salariés dans une période de deux jours dans le temps de 20 minutes à 35 minutes pour chacun. C'était prévu d'interview 10 salariés, mais vu leur disponibilité et le manque de temps pour certains à cause des exigences de leurs postes, que nous avons effectué 8 entretiens dans l'ensemble d'une population mère 79, répartis en 3 catégories ; 17 cadres, 16 agent de maîtrise, et 46 agent d'exécution.

## **6. Le déroulement de l'enquête :**

Nous avons effectué notre travail dans un organisme privé « ELA FRUITS » qui est d'une durée de 123 jours, du 17/12/2017 au 25/04/2018 et cela dans un objectif de découvrir notre rôle dans le site et de recueillir des informations concernant notre thème de recherche.

### **6.1. La pré-enquête :**

Elle est une phase cruciale dans toute recherche, Omar Aktouf la définit comme : « une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, argumentées et justifiées. De même, la pré-enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses. » <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ANGERS Maurice. P229

<sup>2</sup> Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique. Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, 1987, p 102.

Nous avons consacré donc la première semaine du 17 décembre jusqu'au 21 pour faire la pré-enquête ; ce qui nous a permis d'avoir des informations, connaître notre population d'étude en général et notre échantillon en particulier, et ça nous a aussi facilité la tâche de choisir la méthode et la technique de collecte de données.

### **6.2. La période de l'enquête :**

Durant cette période, nous avons pu avoir les informations nécessaires sur notre thème dont lesquelles nous ont permis de cerner et de le rendre plus claire.

### **6.3. Les difficultés de la rencontrées :**

Au cours de la réalisation de notre enquête, nous avons trouvé pas mal de difficultés, qui nous retardé, comme :

- Notre enquête s'est déroulée dans une période d'un changement organisationnel ;
- La non disponibilité des enquêtés ;
- La subjectivité de notre thème, qui n'a pas été claire pour certains salariés.

# **La partie théorique**

## Section 01 : la notion de représentation sociale

### Préambule :

Les représentations sociales désigne une forme spécifique du savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus, il désigne une forme de pensée sociale les représentations sociales sont des modalités de pensée pratique orientée vers la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social matériel et idéal.

### 1. L'historique :

L'étude des représentations débute avec des sociologues et anthropologues de renom entre 1830 et 1930, comme Émile Durkheim qui donne l'impulsion théorique et épistémologique, mais aussi Lévy-Bruhl et Marcel Mauss.

La théorie des représentations sociales aujourd'hui est l'une des grandes théories, de la Psychologie sociale et de la Sociologie, elle est une zone de carrefour, entre les domaines de l'individuel et du social, c'est justement qu'elle ait un champ d'étude très vaste et varié ; elle constitue une interface : « la notion de RS s'est trouvée associée à de nombreux modèles d'analyser, parfois explicitement mais aussi quelques fois implicitement. »<sup>1</sup>

Emile Durkheim, est le premier qui a évoqué les représentations collectives dans une analyse sociologique, basée sur l'hypothèse que la société est un objet indispensable pour expliquer le monde.

Il aborde la notion de représentation collective afin d'expliquer plusieurs phénomènes d'ordre sociologique, qui sont liés à la conscience collective, cette dernière selon lui est une instance de contrôle, pour tous les membres de la société : « cette conscience collective, érigée en système, transcende les divisions sociales pour former le ciment de la communauté et en assurer la pérennité. »<sup>2</sup>

C'est avec le psychologue Serge Moscovici que s'élabore véritablement la TRS, il s'est appuyé sur la notion de base de Durkheim, afin de développer à son tour la théorie des RS, en tant qu'un outil de pensée pour l'individu dans sa vie sociale. Moscovici (1961) en renouvela

---

<sup>1</sup> MOLINER Pascal. Images et représentations sociales. De la théorie des représentations à l'étude des images sociales. Presses universitaires de Grenoble, Grenoble, p 9.

<sup>2</sup> BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas. Les représentations sociales. Ed DUNOD, Paris, 2009, p 11.

l'analyse, insistant sur la spécificité des phénomènes représentatifs dans les sociétés contemporaines que caractérisent l'intensité et la fluidité des échanges et communications, le développement de la science, la pluralité et la mobilité sociales. Pour lui une analyse moderne des représentations se doit tenir compte des caractéristiques essentielles de nos sociétés actuelles. Mais il s'est rapproché davantage de Lévy-Bruhl, il s'inspirera de ces travaux en intégrant la distinction entre représentations issues de la croyance et celles issues de la connaissance.

MOSCOVICI qui a reformulé le concept de DURKHEIM en une théorie achevée, s'intéressant, en effet, à la manière dont la pratique de la psychanalyse fut accueillie en France, MOSCOVICI va nous montrer comment et pourquoi divers groupes sociaux élaborent des représentations d'un objet mal connu. Selon lui les représentations sociales sont des formes de savoir naïf destinées à organiser les conduites et orienter les communications, ses savoirs naturels constituent les spécificités des groupes sociaux qui les ont produits. Ainsi parmi les diverses représentations de la psychanalyse on découvrira par exemple celle des catholiques pratiquants, une connaissance épurée de toute information peut aller à l'encontre de certains principes d'ordre moral.

MOSCOVICI il définit la notion de représentation sociale comme « des ensembles dynamiques, des théories ou de sciences collectives destinées à l'interprétation et au façonnement du réel, elle détermine des champs de communications possibles, des valeurs, des idées présentes dans les visions partagées par les groupes et règlent par la suite les conduites désirables ou admises »<sup>1</sup>.

La théorie des représentations sociales se distingue du concept de représentations collectives, duquel elle tire son origine, en ce sens qu'elle relève moins d'un déterminisme social laissant peu de place au libre-arbitre que d'un concept situé à l'interface de l'individu et du social.

Les représentations sociales et les représentations collectives semblent qu'elles ont la même signification, au point de confondre entre les deux, mais il y a une distinction. Les représentations sont collectives lorsqu'elles sont consensuelles entre les groupes d'une société, par contre les représentations sont sociales lorsqu'elles se diffèrent d'une personne à une autre de ces

---

<sup>1</sup>Jean- Marie SECA, Les représentations sociales, Edition, Armand Colin, Paris, 2002, p : 36.

mêmes groupes de la société, selon les positions qu'ils occupent et selon les situations qu'ils se retrouvent.

Durkheim a fait la distinction entre représentations individuelles et représentations collectives. Pour ce dernier, la conscience individuelle n'a pas beaucoup de poids et n'existe qu'à travers la conscience collective qui s'impose aux individus d'une génération à une autre et se concrétise matériellement par des règles de fonctionnement juridiques, économiques, morales, religieuses, etc.

Filament (1994) a présenté un exemple sur le travail et le chômage, pour bien saisir la distinction entre les représentations quoi qu'elles soient collectives ou sociales ; « ne serait-ce que par la prégnance du couple Travail-chômage, les représentations du travail se présente comme un thème d'étude socialement d'actualité, et riche scientifiquement. Mais doit-on traiter ce thème (...) dans diverses populations (hommes/femmes ; jeunes/âgés ; chômeurs/actifs ; travailleurs qualifiés/non qualifiés...). »<sup>1</sup>

En sociologie l'idée d'une représentation, connaissance ou savoir spécifique, fait son chemin depuis plus d'un siècle. Elle se donne pour objet de recherche l'organisation et le fonctionnement des sociétés. Elle s'intéresse aux fonctions des formes sociales telles que les institutions (politiques, juridiques, etc.), les structures économiques (associations, syndicats, etc.) et les classes sociales, ainsi qu'à leur évolution. L'unité de base sociologique est incontestablement le groupe social, les représentations reflètent toujours le réel social et non l'activité individuelle, le sujet humain est quant à lui caractérisé par une certaine passivité.

Les sociologues, ont conservé un grand intérêt pour l'étude des représentations collectives. Ils étudient en gros deux perspectives (Ramognino, 1984). L'une, objectiviste, largement redevable au marxisme, voit dans les représentations collectives à la fois un système cohérent de croyances et d'idées et un système utile au niveau des pratiques sociales. L'autre perspective, subjectiviste, utilise la notion sans trop la définir, mais considère que les représentations collectives appartiennent à des unités sociales limitées, telles que les groupes ou les classes sociales.

---

<sup>1</sup> ROUQUETTE Michel-Louis et autres. Introduction à l'étude des représentations sociales. Presses universitaires de Grenoble, Pug, 1998, p 15.

En Histoire, la notion de représentation est relayée par l'École des Annales fondée en 1929, qui privilégie la longue durée et cherche à s'ouvrir aux autres sciences humaines en faisant de l'histoire des mentalités un axe majeur. Depuis les années 70, des historiens comme Georges Duby, Emmanuel Leroy-Ladurie, François Furet ou Jacques Le Goff, ont poursuivi le projet interdisciplinaire des fondateurs de l'École des Annales, en s'appuyant dans leurs travaux sur l'anthropologie et la sociologie à travers la « nouvelle histoire ». Depuis les années 2000, l'histoire des représentations est caractérisée par un courant de recherche hétérogène et diversifié dont le dénominateur commun est de considérer que les représentations ont une histoire, et que l'Histoire en dépend. Nicole Lautier à son tour a fait la jonction entre représentations sociales et didactiques de l'Histoire dans son « modèle intermédiaire d'appropriation de l'Histoire »

## 2. Définitions :

La représentation sociale est un concept interdisciplinaire, situé à l'interface du psychologique et du social, ce qui rend sa définition complexe.

Moscovici a tenté de circonscrire la notion de représentation et a insisté sur son origine sociale, en affirmant que les représentations se construisent à travers les interactions sociales : « Un système de valeurs, de notions et de pratiques ayant une double vocation. Tout d'abord, d'instaurer un ordre qui donne aux individus la possibilité de s'orienter dans l'environnement social, matériel et de le dominer. Ensuite d'assurer la communication entre les membres d'une communauté en leur proposant un code pour leurs échanges et un code pour nommer et classer de manière univoque les parties de leur monde, de leur histoire individuelle ou collective »<sup>1</sup>

Plusieurs auteurs ont également tenté de formuler une définition rendant compte des différentes dimensions associées au concept de RS comme :

D'après Jodelet la représentation : « est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Elle n'est pas le simple reflet de la réalité, mais fonctionne comme un système d'interprétation de la réalité qui organise les rapports entre les individus et leur environnement et oriente leurs pratiques ».<sup>2</sup>

Jean-Claude Abric définit la représentation : « comme une vision fonctionnelle du monde, qui permet à l'individu ou au groupe de donner un sens à ses conduites, et de comprendre la réalité, à travers son propre système de référence, donc de s'y adapter, de s'y définir une place. »<sup>3</sup>

Pour Roussiau et Bonardi : « Une représentation sociale est une organisation d'opinions socialement construites, relativement à un objet donné, résultant de communications sociales,

---

<sup>1</sup> Moscovici, S. « Préface », dans Claudine Herzlich, Santé et maladie, analyse d'une représentation sociale. Mouton Paris, 1969, p 7.

<sup>2</sup> Denise JODELET, Les représentations sociales, Paris, PUF, 1989, p 36.

<sup>3</sup> Jean-Claude ABRIC, Pratiques sociales et représentations, Paris, PUF, 1994, 2e édition 1997, p 13.

permettant de maîtriser l'environnement et de l'approprier en fonction d'éléments symboliques propres à son ou ses groupes d'appartenance ». <sup>1</sup>

Doise décrit les RS comme des : « principes générateurs de prises de position liées à des insertions spécifiques dans un ensemble de rapports sociaux et organisant les processus symboliques intervenant dans ces rapports. » <sup>2</sup>

### 3. Une approche structuraliste des représentations sociales

Les représentations sociales furent longtemps envisagées comme des structures cognitives, mais la nature des éléments qui les constituent n'étaient pas précises ni la nature des relations entre ces éléments, donc les représentations sociales n'avaient de structure que de nom, et ce n'est qu'à partir de la formulation de la théorie de noyau, que la notion de structure, sera appliquée aux représentations, mais avant de présenter la théorie du noyau, nous nous décrivons d'abord quels sont les ces éléments.

L'un des exemples qui a marqué la psychologie sociale reste, la théorie de l'équilibre structurale de Heider, il a proposé de rendre compte de la notion d'équilibre cognitif, il ne considère que trois sortes d'éléments, deux types de relation entre ces éléments et un nombre fini de règles de transformation de ces relations : « cette modélisation simple l'autorise à définir l'état de toute structure cognitive constituée et à prévoir ses variations en terme d'équilibre ou de déséquilibre, quels que soient les contenus des éléments impliqués dans cette structure. » <sup>3</sup>

Pour qu'une représentation possède une structure, c'est d'abord considérer les éléments qui la composent ne sont pas mutuellement indépendants, c'est cette dépendance qui établit la cohérence de la représentation. Une représentation sociale se définit par deux composantes ; les éléments constitutifs d'une part, et les relations qu'entretiennent ces éléments d'autre part qui veut dire son organisation : « l'approche structuraliste implique que pour rendre compte

---

<sup>1</sup> Roussiau, N. et Bonardi, C. Les représentations sociales. Etats des lieux et perspectives. Hayen Mardaga. 2001, p 19.

<sup>2</sup> Doise, Willem. Les représentations sociales définition d'un concept. *Connexions*, 45, 243-253. 1985, p 246.

<sup>3</sup> RATEAU Patrick, et autres, Introduction à l'étude des représentations sociales. Presses universitaires de Grenoble, 1998, p 29.

d'une représentation, il est nécessaire de repérer non seulement les éléments qui la composent, mais aussi les relations qui unissent ces éléments. »<sup>1</sup>

Dans le but d'identifier le type de relations qu'entretiennent les éléments d'une représentation sociale, il est important d'abord l'explication du Flament, que pour lui une représentation est un ensemble de cognèmes, qui s'organisent par plusieurs types de relations, qui peuvent être soit orientées comme l'implication, causalité ou hiérarchie, soit symétrique comme l'équivalence, ressemblance ou antagonisme.

Une représentation peut aussi comprendre des éléments substituables, qui sont en relation d'équivalence, et des éléments hiérarchisés par une relation de composition, comme elle peut en relation de similitude en cas de dégradation, on distingue dans les relations de similitude, des éléments gouvernants et des éléments dépendants.

Moscovici à son tour, a parlé des éléments de la représentation, selon le contenu d'une représentation s'organise autour de trois dimensions essentielles ; l'information, le champ et enfin l'attitude. Parlant de l'information, c'est l'ensemble des connaissances qui sont relatives à un certain objet, en effet les individus ne disposent pas la majorité des informations mais ils ont seulement les informations relatives à certains aspects de l'objet. Quant à le champ ; il renvoie à l'ensemble des connaissances sous-jacentes, nous pouvons dire que c'est l'ensemble des informations relatives à certains aspects qui constitue le champ de la représentation. Enfin l'attitude, c'est l'orientation globale des individus par rapport à l'objet. La notion de champ suggère que les attitudes s'expriment par rapport à l'objet de la représentation qu'elles soient favorables ou défavorables.

Revenant à l'idée de Flament, selon laquelle une représentation est tout avant tout constituée de cognitions relatives à un objet, qui présentent deux caractéristiques essentielles, d'une part sont des cognitions élémentaires, elles s'organisent d'autre part en cognitions complexes qui permettent les activités de catégorisation, d'interprétation et enfin d'évaluations.

Les cognitions ; se sont des connaissances élémentaires relatives à l'objet, elles sont comparables aux informations évoquées par Moscovici, ces connaissances proviennent, de trois sources : les expériences, les observations et les croyances. A ce titre, nous citerons, une recherche de Salmaso et Pombéni, comme un exemple, concernant la notion du travail dans deux secteurs différents (architectes et hommes de lois), en demandant de définir qu'est ce

---

<sup>1</sup> Ibid.p 30

qu'un travail selon eux et quelles sont les différences entre un travail manuel et un travail indépendant. L'objet visé par les auteurs est l'évaluation des caractéristiques de définir qu'une activité est bien un travail. Les résultats de la recherche ont montré que pour les travailleurs manuels, le travail c'est une activité qui permet de gagner la vie et qui rend l'individu utile dans sa société, par contre, pour les travailleurs indépendants, les caractéristiques les plus importantes pour eux, sont liées aux conditions d'exercice de l'activité qui nécessite beaucoup d'intention et qui rend l'individu dépendant.

Selon les structures cognitives, les représentations sont un mode d'interprétation du réel, elles jouent un rôle dans l'organisation de masses d'informations auxquelles nous sommes soumises. C'est pour cette raison que certains des auteurs ont défini les représentations comme un système de catégorisation. « Catégoriser c'est appliquer une structure spécifique de savoir préalable(...) à un donné. »<sup>1</sup>. Il reste possible de distinguer trois grandes familles de structures qui ont le plus grand nombre de travaux ; les stéréotypes, les catégories et les prototypes, enfin les scripts.

- Les stéréotypes : selon Maisonneuve on peut définir un stéréotype comme se suit : « une sorte de schéma perceptif associé à un certaines catégories de personnes ou d'objets. »<sup>2</sup>. la notion de stéréotype est généralement appliquée à des catégories de personnes qu'à des catégories d'objet, car la plupart des recherches qui sont menées se sont intéressées aux stéréotypes de personnes, comme les problèmes de relations interethniques, de discrimination, etc. le stéréotype est composé de cognitions élémentaires qui guident les perceptions et les conduites des individus.
- Les catégories et les prototypes : l'activité de catégorisation implique l'existence de catégories, qui tente de comprendre comment le sujet humain s'organise ses connaissances sur le monde. une catégorie donc regroupe des objets considérés comme équivalents du point de vue de ces dimensions.
- Les scripts : l'une des fonctions des représentations consiste à guider les conduites sociales, dans la mesure où certaines cognitions qui concernent les comportements des individus. Cette fonction, permette aux individus d'adopter telle conduite dans telle situation. Le script en effet est une séquence cohérente d'événements attendus, qui permettraient une certaine automatisation des conduites, car il indique à chacun comment se comporte dans une situation.

<sup>1</sup> BEAUVOIS, J-L, DECHAMPS, J-C, vers la cognition sociale. DUNOD, Paris, 1990, p 92.

<sup>2</sup> MAISONNEUVE J, la psychologie sociale. PUF, Paris, 1967, p 110.

A partir des années 80, on va assister à l'essor de deux modèles théoriques de l'organisation autour des représentations sociales, le modèle de noyau d'Abric en 1976, et celui des principes organisateurs de Doise en 1990. Ils s'intéressent à la manière dont se structurent les éléments constitutifs des représentations et chacun à leur manière, propose une description de cette structure.

Abric a commencé par une hypothèse du noyau central ; que toute représentation est organisée autour d'un noyau central, qui constitue d'un ou d'un ensemble des éléments, qui donnent à la représentation toutes ses propriétés significatives.

Avant de parler de la théorie du noyau élaboré par Abric, nous nous parlons d'abord de la notion de noyau figuratif dont Moscovici a présentée, selon lui toujours, le noyau figuratif constituerait une base stable autour de laquelle pourrait se construire la représentation, ce noyau se constitue d'éléments objectives présentés, en un schéma simplifié.

Au fait, pour Moscovici, la genèse d'une représentation sociale, s'effectue par des étapes successives, la phase de commencement consiste, à retenir de manière sélective une partie de l'information qui circule dans la société sur un objet précis, c'est ce que s'appelle ; le processus d'objectivation, c'est ce qui permet de passer de la théorie scientifique à un modèle figuratif, qui regroupe les notions de conscient qui est visible, et l'inconscient qui est caché, et le refoulement qui est le passage de visible au caché.

Revenant, à la théorie d'Abric, selon lui toute représentation s'organise autour de quelques éléments, qui se regroupent en structure nommée noyau central, mais les idées de centralité et de noyau ne sont pas nouvelles en psychologie sociale, « nous appellerons noyau central d'une représentation constituée tout élément ou ensembles d'éléments qui donne à cette représentation sa signification et sa cohérence.»<sup>1</sup>

C'est Abric qui enrichit le cadre théorique proposé par Moscovici en développant la théorie du noyau central. Dans le cadre de cette théorie structurale, une représentation sociale est composée d'un noyau central ou système central et d'éléments périphériques.

Pour lui, le noyau assure deux fonctions essentielles dans la représentation ; il a d'une part, une fonction génératrice ; c'est par laquelle se crée ou se transforme la signification des autres éléments constitutifs de la représentation, et c'est par lui qu'une représentation

---

<sup>1</sup> MOLINER Pascal, la dynamique des représentations sociales, presses universitaires de Grenoble, PUG, 2001, P 28.

acquière un sens ou une valeur, Il peut être constitué d'un ou plusieurs éléments. Tous les éléments du système central ne sont pas identiques. D'autre part, il y a une fonction organisatrice, c'est une organisation interne ; ici c'est le noyau qui détermine les relations et la nature des liens qui unissent les éléments d'une représentation. Les éléments du système central sont consensuels et partagés par un même groupe et symbolisent en ce sens l'identité de la représentation.

C'est autour du noyau central que les éléments périphériques s'organisent, ils correspondraient à des opinions, des descriptions, des stéréotypes ou des croyances, Flament propose de considérer les éléments périphériques au regard de la théorie des scripts.

Doise définit les représentations sociales comme des principes générateurs de prises de position liées à l'insertion des personnes et des groupes dans les rapports sociaux. L'étude des représentations sociales sert à comprendre de quelle manière certains concepts ou problèmes deviennent saillants dans une société.

La théorie des représentations sociales permet de tenir compte de la diversité des prises de position susceptibles d'être observées à la fois à l'intérieur de groupes et entre les groupes. Doise propose un modèle pour étudier les représentations sociales. Il comprend quatre plans d'analyse distincts pour expliquer un phénomène donné. On y retrouve le niveau intra individuel, qui se rapporte à l'analyse de la manière dont les individus organisent leurs perceptions, évaluations et comportements vis-à-vis l'environnement social; le niveau interindividuel et situationnel, qui s'intéresse aux processus interpersonnels; le niveau positionnel, qui se rapporte à l'effet de la position sociale dans une situation donnée; et le niveau idéologique, qui correspond à un système de croyances, de représentations et d'évaluation des rapports sociaux.

« Les représentations sociales désignent des principes générateurs de prise de position qui sont liés à des insertions spécifiques dans un ensemble de rapports sociaux et organisant les processus symboliques intervenant dans ces rapports »<sup>1</sup> (Doise, 1985, p. 245).

---

<sup>1</sup> Doise, W. Les représentations sociales: définition d'un concept, 45, Connexions, 1985 p 245.

Ainsi, les RS sont des principes générateurs de prises de position en fournissant des points de référence communs tout en étant des principes organisateurs des différences individuelles. Elles transforment les points de référence en enjeux à partir desquels se créent des divergences individuelles. Si les individus d'un groupe social partagent un cadre de référence, cela ne veut pas dire qu'ils vont y faire référence de la même manière et/ou avec la même importance.

Pour Doise, il s'agit donc d'étudier les principes d'homologie (en référence à la théorie des champs sociaux de Bourdieu) entre les positions sociales des individus (leur capital économique et culturel) En référence aux principes d'opposition et de hiérarchisation définis par Bourdieu (1979, 1996) dans sa théorie du champ. et leurs prises de position ; de façon à faire apparaître les principes organisateurs des représentations étudiées (la source de l'hétérogénéité des prises de position). À noter par ailleurs que le genre serait aussi une position asymétrique assimilée à un rapport de domination traduisant une vision sociétale (Lorenzi-Cioldi, 1988) . Cet aspect rejoint d'une certaine façon le thème masculin/féminin.

Cette théorie inscrit les RS de façon très nette dans le champ des rapports sociaux. Il s'agit d'une démarche plus explicative ou qualitative que la théorie du noyau central même si les deux approches restent complémentaires.

Pour Doise les prises de position des individus face aux repères communs sont le plus souvent orientées par des principes étroitement dépendant de leurs expériences et de leur appartenance à des groupes spécifiques. Cette idée est fortement inspirée de la notion d'habitus proposée par Bourdieu. Selon cette approche, l'étude des RS consiste essentiellement à dégager un savoir commun et à déterminer les principes organisateurs de prises de position, notamment, les processus d'objectivation et d'ancrages (psychologique ou intra/interindividuel ; psychosociologique ; sociologique ou au niveau du groupe) à l'œuvre dans les RS (Doise, Clémence et Lorenzi-Cioldi, 1992).

## 2. Généralités sur les représentations sociales

### 1.2. Les conditions d'émergence d'une représentation sociale :

Toutes les représentations ne sont pas nécessairement sociales et tout objet n'est pas forcément objet de représentation sociale. Selon Flament et Rouquette deux conditions minimales doivent être réunies pour qu'un objet soit un objet de RS, mais elles ne sont pas suffisantes.

- a. La saillance sociocognitive : elle renvoie à une propriété complexe qui est un fait de réunion entre deux aspects ; celui de l'objet qui assure pour les individus la fonction de concept, et un autre aspect qui doit se constituer une référence fréquente dans les communications échangées au sein d'un groupe.
  - i. l'objet assure une fonction de concept dans lequel se retrouvent toute une série d'objets (polymorphie) : cela veut-dire que l'objet présumé doit être une abstraction, qui renvoi à une classe générale ou générique « un objet de RS rassemble et pour ainsi dire unifie toute une série d'« objets » particuliers qui en constituent autant de spécification ou d'illustrations. »<sup>1</sup>
  - ii. l'objet occupe un espace récurrent dans les communications, car une RS est le résultat d'un processus collectif : l'objet présumé doit avoir une présence récurrente dans les communications, d'une manière générale les RS se forment et se répandent dans le cadre des échanges linguistiques et symboliques, elles font partie de la négociation permanente de la sociabilité.
- b. Les pratiques : il doit exister d'autre part des pratiques communes se rapportant à l'objet au sein de la population afin qu'une RS se constitue, cette notion de pratique, est une variable indépendante. Nous trouvons 4 acceptations dans ce processus de pratiques ;

---

<sup>1</sup> FLAMEN Claude et ROUQUETTE Michel-louis. Anatomie des idées ordinaires. Armand Colin, Paris, 2003, p 32.

- i. La pratique comme passage à l'acte ; elle permet de d'opposer en synchronie deux populations.
- ii. La pratique comme récurrence ; cette pratique renvoie à la fréquence d'une conduite plus au moins active, il s'agit d'une échelle graduée d'un domaine donné.
- iii. La pratique comme façon de faire ; cette acceptation de la notion de pratique est éventuellement liée à la précédente, elle pouvait aussi procéder de la récurrence de l'action.
- iv. La pratique comme calcul ; cette notion de pratique inclut aussi l'analyse des causes, des contraintes et des conséquences de l'action.

À ces conditions, on peut ajouter trois conditions citées par Moliner, 1993, 1996 ; Moliner, Rateau, et Cohen-Scali, 2002 :

- L'enjeu lié à l'objet de RS : cet enjeu peut-être soit identitaire (maintien ou défense), soit en lien avec la cohésion sociale (une vision commune dans laquelle le groupe se retrouve).

- La dynamique sociale : si cet objet a une valeur pour un groupe, cette valeur s'inscrit inévitablement en relation avec d'autres groupes, en confrontation ou en opposition.

- L'absence d'orthodoxie : il faut que les connaissances soient élaborées collectivement et non pas le résultat d'une imposition et d'un contrôle d'instances.

## **2.2. La formation des représentations sociales**

La représentation sociale se structure à travers deux processus que sont l'objectivation et l'ancrage comme l'a montré Moscovici (1961). Ces deux processus sont au cœur de l'approche sociogénétique. Ils constituent les principaux processus des représentations sociales.

1.1.L'objectivation chosifie les notions abstraites en les transformant en images plus concrètes. Elle facilite l'appropriation de ces notions et l'échange entre les individus. Ce processus rend compte de la manière dont on sélectionne l'information socialement

disponible, permet à un ensemble social d'édifier un savoir commun minimal sur la base du quelle les échanges entre ses membres et des avis peuvent être émises. Elle caractérise par la construction représentative et se déroule en plusieurs phases :

- 1.1.1. **la sélection** : elle implique un filtrage de l'information disponible sur l'objet de représentation, et des suppressions d'attributs. Ces altérations ou biais cognitif, résultant de l'intervention du mode de pensée, et de l'idiologie.
  - 1.1.2. **la formation d'un schéma figuratif** : c'est-à- dire une image qui fait sens qui est cohérente pour l'acteur. Cette structure, nouvelle par apport à l'objet est à l'origine de cristallisé le processus représentatif. Il donne lieu à la matérialisation et à la simplification du phénomène représenté.
  - 1.1.3. **la naturalisation** : d'après MOSCOVICI, les idées psychanalytiques sont traduits en outils de communication entre les acteurs, le concept ou la théorie scientifique, après avoir été transformés en image et en élément faisant sens dans l'esprit du sujet, perdre leur caractère de reconstruction et son associé à des entités autonomes, naturelles, objective, donc elle devient une réalité.
- 1.2.**L'ancrage** : L'ancrage correspond à un processus consistant à nommer et à classifier l'inconnu afin de le rendre significatif pour l'intégrer aux structures de connaissances préexistantes détenues par un groupe. Il assure une fonction de médiation entre l'individu et son milieu de même qu'entre les membres d'un groupe. L'ancrage permet aux membres d'un groupe de développer un langage commun pour appréhender, comprendre, interpréter la réalité et agir sur elle Jodelet, 1991.

L'ancrage complète le mécanisme de l'objectivation. Il le prolonge dans sa finalité d'intégration de la nouveauté d'interprétation du réelle et d'orientation du conduite et de rapport sociaux. Pour MOSCOVICI « ancrer une représentation consiste dans l'activité de l'enraciner dans l'espace social afin de faire un usage quotidien, L'ancrage permet

l'utilisation concrète et fonctionnelle de l'objet de représentation sociale, qui est parallèlement filtré, décontextualisé, schématisé et naturalisé »<sup>1</sup>. Il comporte plusieurs aspects :

- Le sens : l'objet représenté est investi d'une signification par le sujet et le groupe concerné par la représentation dont il fait partie. Ce processus traduit l'insertion sociale de l'individu.
- L'utilité : les éléments de la représentation expriment non seulement des rapports sociaux, mais contribuent aussi à la création de ses rapports dans une sorte de dialectique. De ce point de vue, l'ancrage donne aux éléments de la représentation une valeur de médiation entre l'individu et le monde qui l'entoure
- L'enracinement : la représentation prend place au sein d'un système de pensée.

Selon DOISE, distingue trois niveaux d'ancrage <sup>2</sup> :

- L'ancrage est psychologique quand il est question d'aborder l'organisation de variations au niveau individuel ou interindividuel.
- L'ancrage est sociologique quand on travaille à dégager les variations qui relèvent de la position des groupes sociaux dans l'environnement social. (Position qu'ils occupent au sein de rapports sociaux tels que ceux de classe, de statut social, de dominance).
- L'ancrage est enfin psychosociologique lorsqu'on recherche des variations entre groupes restreints, groupes qui déterminent la manière dont les individus se situent symboliquement à l'égard de rapport de nature plus personnelle.

Le processus d'ancrage s'opère de façon différente selon les groupes sociaux. La culture et les valeurs propres à chaque groupe font qu'un objet social ne sera pas intégré de la même manière et qu'au final, il prendra une forme spécifique à ce groupe. Cela amène à considérer

---

<sup>1</sup> Jean- Marie SECA, Les représentations sociales, Edition, Armand Colin, Paris, 2002, p 63-65.

<sup>2</sup> Christian Bonardi et Nicolas Roussiau, les représentations sociales, Edition, Dunod, Paris, 1999, p : 99.

les représentations sociales sous l'angle des positions sociales. En général, le chercheur a recours à l'analyse factorielle pour étudier les phénomènes d'ancrage. Les RS sont donc une forme de connaissance, la connaissance que nous avons du monde. Cette connaissance n'est pas une connaissance scientifique, mais une connaissance régulièrement reconstruite au cours de la vie d'autant que les représentations opèrent une médiation constante entre l'individuel et le collectif. Ce qui nous conduit à la question des fonctions des RS.

### **2.3. Les fonctions :**

Selon Abric (2011), les RS remplissent quatre fonctions dans les pratiques et les dynamiques de relations :

- Une fonction de savoir permettant de comprendre et d'expliquer la réalité. L'individu peut ainsi acquérir des connaissances et les intégrer en tenant compte de ses valeurs dans un cadre de référence qui lui est propre : « d'une certaine façon, elles orientent les pratiques sociales et les discours idéologiques des sujets et de leurs groupes d'appartenance. »<sup>1</sup>

- Une fonction d'orientation permettant de guider les comportements et les pratiques. Les représentations guident l'action. Elles ne suivent pas et ne dépendent pas du déroulement des interactions. Au contraire, elles les précèdent et les déterminent : « dépend non pas de caractéristiques objectives de la réalité, mais de la représentation que l'on en a. »<sup>2</sup>

- Une fonction identitaire permettant la sauvegarde de la spécificité des groupes et d'en définir l'identité. Cette fonction, qui consiste à situer les individus et les groupes dans un champ social, occupe une place importante dans les processus de comparaison sociale et permet aux individus de sauvegarder l'image positive de leur groupe d'appartenance : « la fonction identitaire des représentations s'entend, elle, en termes de cohésion groupale. En tant que produit collectif, les représentations permettent de définir et de distinguer le groupe qui les produits des autres groupes. »<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas. Les représentations sociales. Ed DUNOD, Paris, 2009, p 25.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> ibid

• Une fonction justificatrice permettant de justifier les prises de position et les comportements a posteriori. Les RS occupent donc une place en amont et en aval de l'action : « Elles lui donnent une identité, donc lui permettent (ainsi qu'aux individus qui en sont membres) de justifier après coup leurs comportements. »<sup>1</sup>

Parmi les nombreuses fonctions associées aux RS, Abric souligne que leur fonction principale est de rendre familier ce qui est inconnu. Cette fonction implique que l'individu effectue une opération de redéfinition afin de rendre l'objet plus compréhensible, pertinent et compatible avec le système du groupe auquel il appartient.

## **2.4. Les méthodes de collecte de données utilisées dans l'étude des RS**

Les principales méthodes de collecte des RS, notamment leurs objectifs, les principales caractéristiques de leur emploi ainsi que les avantages et les inconvénients qui y sont associés.

Les méthodes de collecte de données sont divisées en deux grandes catégories :

**1.1. Les méthodes de recueil plus « classique » :** Les méthodes de collecte plus « classiques », qui n'ont pas été spécifiquement développées pour étudier les RS (ex.: l'entretien), mais qui sont souvent utilisées afin d'en explorer le contenu. Bien qu'elles ne soient pas spécifiques à l'étude des RS, certaines méthodes de collecte de données sont utilisées afin de recueillir le contenu d'une RS :

- les méthodes centrées sur le discours, sous forme orale ou écrite;
- les méthodes centrées sur l'étude de documents.

### **1.1.1. Les méthodes centrées sur le discours**

L'entretien semi-directif

L'entretien est indispensable à toute étude portant sur les représentations (Abri, 2011). Généralement semi-directif, il peut être utilisé comme instrument principal, complémentaire (dans un dispositif de collecte des représentations qui comprend d'autres techniques) ou

---

<sup>1</sup> Ibid.

exploratoire (pour permettre au chercheur de se familiariser avec un univers de représentations ou un milieu en interpellant des individus bien informés sur la population étudiée) (Mouliner et coll., 2002).

Peut également permettre une première identification de la représentation étudiée : le chercheur élabore des hypothèses qu'il resoumettra par la suite à une population (Beaud et Pilou, 1999; Mouliner et coll., 2002). Soulignons que l'entretien exploratoire peut être utile à une première phase de l'étude pour identifier des indicateurs qui permettront de construire un questionnaire qui sera soumis à une population élargie, dans une deuxième phase (Mouliner, 1996; Rouquette et Râteau, 1998; Singer, 1994).

Dix à quinze entretiens sont généralement suffisants pour atteindre les objectifs poursuivis par une démarche exploratoire. Lorsque l'entretien est utilisé comme instrument principal, voire le seul mode d'étude des RS, un nombre beaucoup plus important d'entretiens s'avère cependant nécessaire (Mouliner et coll., 2002). Le principe de saturation des données peut alors être appliqué.

- Le questionnaire « classique » Le terme « classique » renvoie au fait que ce type de questionnaire n'est pas spécifiquement adapté à l'étude des RS. Souvent basés sur les modèles des échelles d'attitudes de type Likert, les questionnaires demandent aux répondants de prendre position sur une liste d'énoncés élaborés dans une phase préalable de la recherche afin de préciser le contenu de la représentation (Mouliner et coll., 2002). Le participant dispose, pour chaque énoncé ou item, d'une échelle de réponses comportant plusieurs intervalles. On lui demande d'exprimer son degré d'accord/désaccord ou d'indiquer le degré de pertinence/non-pertinence, ou encore d'estimer son importance pour décrire l'objet. Cette procédure permet d'obtenir des données quantitatives sur lesquelles le chercheur peut appliquer des méthodes d'analyse descriptive permettant de « repérer » l'organisation des réponses, de mettre en évidence les facteurs explicatifs ou discriminants dans une population ou entre des populations, de situer les positions respectives des groupes étudiés par rapport à ces axes explicatifs »<sup>1</sup> (Mouliner et coll. 2002, p. 118).

---

<sup>1</sup> Moliner, P., Râteau, P. et Cohen-Scali, V. (2002). Les représentations sociales. Pratiques des études de terrain Presses universitaires de Rennes, 2002, p 45

- Les vignettes cliniques et les situations de résolution de problèmes Les vignettes cliniques Les vignettes cliniques (ou méthode des cas) exposent la personne interrogée a une situation fictive aussi réaliste que possible. Il s'agit, le plus souvent, d'une description, d'environ une page, présentée sous forme de texte. Il existe deux formes d'application : individuelle ou collective. Sous la forme individuelle, la lecture d'un cas est proposée à une seule personne par le chercheur qui donne un cadre d'expression des représentations au moyen d'une consigne. Sous une forme collective, un cas est propose a chacune des personnes d'un groupe; une consigne est ensuite présentée au groupe qui est invite à réagir collectivement (Mouliner et coll., 2002).
- Les dessins et les supports graphiques Les images peuvent non seulement servir de support a des associations, des réflexions et des opinions, mais elles peuvent également être vues comme des expressions de représentations (Mouliner et coll., 2002). D'une part, le dessin est une technique principalement utilisée dans le cadre de recherches qui portent sur des populations ayant des difficultés a s'approprier les modes de collecte plus habituels(entretiens et questionnaires), telles que les enfants, les personnes qui ne maitrisent pas bien la langue d'usage et les déficients intellectuels

### **1.1.2. Les méthodes centrées sur l'étude de documents :**

Pour une analyse documentaire, le chercheur choisit le type de textes qui feront partie du corpus étudié peuvent également être utilisés Les articles de presse peuvent se révéler un outil intéressant lorsque l'objet de RS est en Émergence. Elle permet d'observer la « décentralisation argumentative », un phénomène qui Apparaît dans la phase d'émergence des représentations et qui correspond au fait de « choisir Un cadre de raisonnement préexistant qui sert de contexte au nouvel objet de représentation »

## **2.2 Les méthodes de recueil spécifiquement développées pour l'étude des RS :**

La théorie du noyau central a donné naissance à plusieurs méthodes de collecte de données qui ont été spécifiquement élaborées pour étudier le contenu, l'organisation et l'orientation

---

des RS (Abric, 2011; Valence, 2010). La présente section s'intéresse plus particulièrement à trois grands groupes de méthodes :

### 2.2.1 Les méthodes associatives

Selon Filament et Rouquette<sup>1</sup> (2003, p. 58), le principe de toutes les procédures associatives consiste à « faire établir (ou à rendre manifeste) un lien entre un inducteur et un induit ». Le plus souvent, l'inducteur prend la forme d'un mot, d'une courte phrase ou d'une expression. Cette section du document présente les trois principales techniques associatives

L'association libre Bien que cette technique ne soit pas spécifique à l'étude des RS, l'association libre est utilisée dans de nombreuses recherches qui portent sur des objets représentationnels et a donné naissance à plusieurs techniques complémentaires qui, elles, visent plus particulièrement à explorer le contenu et à repérer le noyau central d'une RS. Avant de parler de ces techniques complémentaires, il convient toutefois de décrire en quoi consiste l'association libre L'association libre n'oppose aucune contrainte aux répondants; à partir du mot inducteur, ils ont le loisir de produire n'importe quel type d'association (induits). On parle d'association simple lorsqu'on recueille une seule réponse (un seul induit) par personne interrogée, par opposition à l'association libre continuée qui accepte plusieurs induits. Afin d'homogénéiser les productions des participants et d'en faciliter le traitement ultérieur, des critères quantitatifs (nombre) ou qualitatifs (contrainte) peuvent être ajoutés. On peut fixer le nombre de réponses retenues pour chaque participant afin d'homogénéiser les productions au sein du groupe. Ce nombre peut être déterminé à l'avance (trois à cinq réponses) ou a posteriori si le chercheur décide après coup de retenir les trois ou cinq premières réponses recueillies (l'analyse nécessite alors que chaque participant ait donné un minimum de trois ou cinq réponses).

Deux techniques associatives particulières sont également utilisées : l'association forcée et l'associationnel phrase (Filament et Rouquette, 2003).

- L'association forcée consiste à présenter au participant un ensemble de termes, par exemple une douzaine, parmi lesquels la réponse doit être choisie. L'intérêt

---

1

de cette technique est de pouvoir contrôler strictement l'éventail des réponses possibles, aussi bien en nombre qu'en contenu. Toutefois, la composition a priori de la liste est susceptible d'introduire des biais, soit par induction (présence de certains termes), soit par élimination (absence d'autres termes).

- L'association en phrase consiste à présenter un énoncé comportant une lacune que le répondant doit palier, soit librement, soit en choisissant sa réponse dans une liste qui lui est proposée.
- Une autre technique d'étude des RS par association libre consiste à interroger des dictionnaires présentés Lahlou, qui sont une source de choix, car ils contiennent des informations explicites, pédagogiques et directement utilisables par des outils d'analyse textuelle. Il s'agit donc d'une technique d'exploration rapide. « Le principe de cette technique est de considérer le dictionnaire comme un (sujet collectif) que l'on interroge par association libre, comme si le dictionnaire était un (porte-parole de notre culture) »<sup>1</sup> Parmi les avantages de cette technique, mentionnons sa facilité d'accès, sa rapidité et son caractère économique. Cependant, l'investigation par dictionnaire ne peut pas se substituer à celle de sujets vivants, qui ont l'avantage de pouvoir expliciter leurs réponses. Il peut néanmoins être intéressant d'amorcer une recherche par exploration à l'aide du dictionnaire à fin de se familiariser avec l'objet d'étude et de préparer la suite de la recherche.

2.2.2. Les techniques complémentaires à l'association libre en complément à l'association libre, certaines techniques ont été développées afin de repérer des éléments représentationnels (Valence, 2010). Grise, Verges et Salem (1987, dans Abri, 2003), ainsi que Verges (1992) ont développé un mode de calcul permettant de décrire la structure d'une représentation : l'évocation hiérarchisée. Aussi connue sous le nom d'analyse prototypique et catégorielle (Valence, 2010), cette méthode propose tout d'abord d'utiliser la technique de l'association libre en appliquant deux indicateurs de hiérarchie : la fréquence d'un item (saillance) et son rang d'application. Une deuxième étape, l'analyse catégorielle, consiste ensuite à regrouper «

---

<sup>1</sup> Lahlou, S. (2003). L'exploration des représentations sociales à partir des dictionnaires 2003 p 42, dans J.-C. Abri Méthodes d'étude des représentations sociales (Ed.), Sainte-Anne : Eres. (pp. 37-58).

les termes sémantiquement proches autour de notions prototypiques pour vérifier si les mots les plus fréquents permettent de créer un ensemble de catégories organisées autour d'eux »<sup>1</sup>

2.2.3 La carte associative La carte associative est une technique qui comporte au moins deux étapes (Abri, 2011). Dans un premier temps, des associations libres sont produites par le participant à partir d'un mot inducteur. Après avoir recueilli les associations, le chercheur demande au répondant d'en produire une deuxième série à partir d'un couple de mots comprenant le terme inducteur de départ et chacun des mots qui lui ont été associés. Chacune de ces chaînes associatives est ensuite utilisée pour obtenir de nouvelles associations. Il est préférable d'utiliser la carte associative avec un support papier en inscrivant le terme inducteur au centre.

2.2.4 Le réseau associatif Cette technique comporte quatre étapes (de Rosa, 1995, 2003). Dans un premier temps, le participant dispose d'une feuille au centre de laquelle le mot inducteur est inscrit. À partir de ce mot inducteur, il doit construire un « réseau d'associations » en écrivant tous les termes qui lui viennent à l'esprit (noms et adjectifs) et en prenant soin de noter leur ordre d'apparition. Une deuxième étape consiste, pour le participant, à regarder de nouveau son réseau d'associations pour y ajouter, s'il le juge nécessaire, de nouvelles connexions entre les mots en utilisant des flèches. À côté de chaque terme produit, le répondant indique ensuite une connotation positive (+), négative (-) ou neutre (0) aux mots. Finalement, il classe les termes produits par ordre d'importance en accordant la valeur « 1 » au mot jugé le plus important.

### 2.2.2 Les questionnaires d'identification du noyau central

Si les techniques présentées précédemment permettent de repérer un certain type d'organisation de la RS et, parfois, de mettre en évidence ses éléments centraux, il est possible de pousser plus loin les études sur les RS en vérifiant les résultats obtenus, c'est-à-dire en cherchant à confirmer l'hypothèse du noyau central. C'est dans cette perspective qu'ont été élaborés différents questionnaires visant à identifier le noyau central d'une RS. La

---

<sup>1</sup> Valence, A. . Les représentations sociales. Bruxelles : De Boeck. 2010, p 53.

présente section présente donc quatre techniques : Certaines de ces techniques nécessitent Plusieurs phases de collecte d'informations pour permettre de repérer les éléments constitutifs de la RS étudiée :

- La technique de mise en cause du noyau central Développée par Mouliner (1989, 1993, 1996), la technique de mise en cause du noyau central repose Sur l'idée que la RS joue le rôle d'une grille de lecture des situations rencontrées par les répondants Si aucune information ne vient contredire les hypothèses faites sur la situation, l'individu met en Œuvre sa grille de lecture habituelle pour analyser, agir et communiquer à propos de la situation. Si, au contraire, une ou plusieurs informations viennent contredire les hypothèses initiales, l'individu Sera porte à rejeter la grille de lecture initiale pour en adopter une autre, plus conforme aux nouvelles Informations.
- La technique d'induction par scénario ambigu La technique d'induction par scenario ambigu (Mouliner, 1993) consiste à proposer au participant une Description ambiguë de l'objet de représentation étudiée. L'ambiguïté du scenario propose vient du Fait qu'il peut aussi bien être présente comme se référant ou non a l'objet de la RS et, par conséquent, Donner lieu a différents types de description. C'est l'analyse et la comparaison des descriptions qui Permettent ensuite au chercheur d'identifier les éléments centraux de la RS. L'application de la technique d'induction par scenario ambigu nécessite la collecte préalable d'un Matériel verbal se rapportant a la RS étudiée.
- La technique de reconnaissance de l'objet Lorsqu'il est difficile de construire un scenario ambigu ou un questionnaire de mise en cause, la Technique de reconnaissance de l'objet peut être utilisée (Abri, 2003). Développée par Abri et Verges (1994, dans Abri, 2003), cette technique nécessite une première phase de collecte d'informations Permettant de repérer les éléments constitutifs de la RS étudiée. Le chercheur propose ensuite Chaque élément au participant en lui demandant s'il est « certainement », « peut-être » ou « pas du Tout » caractéristique de l'objet.

- La technique des schèmes cognitifs de base Elaborée par Glumelle et Rouquette (1992), la technique des schèmes cognitifs de base permet D'apporter un éclairage sur les types de relations que les différents éléments d'une RS entretiennent Entre eux. Pour ce faire, le chercheur demande d'abord au participant de procéder à une association Libre a partir d'un terme inducteur repère lors d'analyses préalables. Il doit alors, par écrit et le plus Rapidement possible, donner trois mots ou expressions qui lui viennent a l'esprit en lien avec le participant est ensuite amène à justifier rapidement ses propres réponses en Explicitant les raisons pour lesquelles il les a données.

## **Section 01 : les relations professionnelles, le lien social.**

**Préambule :** Des relations professionnelles solides et un dialogue social efficace sont des moyens de promouvoir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, ainsi que la paix et la justice sociale. En tant qu'instruments de bonne gouvernance, ils favorisent la coopération et la performance économique en contribuant à créer un environnement propice à la concrétisation de l'objectif du travail.

### **1. Les relations professionnelles <sup>1</sup> :**

Si le contrat de travail n'est conclu qu'entre un employeur et un salarié, il s'inscrit dans un contexte plus large, celui des relations professionnelles, que Michel Lallement définit comme « l'ensemble des pratiques et des règles qui, dans une entreprise, une branche, une région ou l'économie tout entière, structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'Etat ».

Suivant une approche institutionnaliste, Michel Lallement décrit l'émergence des relations professionnelles à la fois comme instance régulatrice du marché du travail et comme objet d'étude, ainsi que le rôle joué par chacun des acteurs identifiés comme partie prenante des relations professionnelles.

### **2. La construction historique des relations professionnelles :**

#### **2.1. Un jeu à trois**

Les syndicats, les employeurs et l'Etat constituent les trois pôles des relations professionnelles. Les syndicats, tout d'abord, émergent avec les révolutions industrielles du 19ème siècle. Reprenant le modèle développé par Patrick de Laubier, Michel Lallement souligne le mouvement historique qu'ont connu la plupart des organisations syndicales des pays occidentaux. Après une première période communautaire, où le syndicat attire par les avantages qu'il procure aux salariés en termes d'assurance sociale ou d'accès à l'emploi, il évolue ensuite vers un modèle plus sociétair. Ce schéma général ne saurait estomper la très grande disparité des syndicalismes entre les pays. Ainsi, très tôt, les organisations du monde anglo-saxon refusent toute affiliation politique, alors qu'en Europe continentale, les syndicats

---

<sup>1</sup> Michel Lallement, « Sociologie du Travail Vol. 40, No. 2, RECONFIGURATIONS DES RELATIONS PROFESSIONNELLES » (avril 1998), pp. 209-231

### **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

sont davantage imprégnés de culture socialiste et d'action politique ouvrière. De plus, le passage du stade communautaire au stade sociétaire ne s'est pas effectué partout de la même manière. En France, notamment, le modèle communautaire mâtiné d'une forte coloration politique a longtemps dominé. L'évolution des syndicalismes nationaux peut être expliquée notamment par deux critères, mis en évidence par Seymour Lipset : la structure sociale préalable, l'empreinte du féodalisme favorisant la culture de classe, et l'acceptation par les élites d'une participation ouverte aux décisions politiques et économiques, qui favorisera soit une culture du compromis, soit un essor des affrontements et des conflits.

Les employeurs, pour leur part, ont davantage tardé à se regrouper en associations. Ce mouvement a d'ailleurs été largement initié pour contrer la montée en puissance des syndicats et opposer à une puissance collective la force de l'union. En France, les premières unions de patrons ont été créées non pas pour des motivations sociales, mais pour peser sur le gouvernement afin qu'il instaure des barrières douanières face à l'expansion commerciale anglaise dans les années 1830-1840. Ce n'est qu'à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle que ces structures donneront la réplique aux syndicats.

Pourtant, l'Etat va très vite se révéler un acteur incontournable des relations professionnelles, qui auraient pu se limiter au face à face entre les représentations collectives des salariés et des employeurs. Mais pour déterminer quelles sont les structures effectivement représentatives, quelle valeur il faut accorder aux conventions passées entre syndicats et employeurs et à quelles règles procédurales sont soumises les relations professionnelles, il fallait l'intervention de la puissance publique. Plus qu'un arbitre, l'Etat est devenu un acteur à part entière. "Dans de nombreux pays, l'Etat se veut avant tout le garant du cadre dans lequel prennent forme les conflits et les compromis. Aussi l'inclinaison adoptée par les sociétés industrielles est-elle initialement celle d'un Etat arbitre, peu disposé à normer, toujours et partout, les relations de travail et d'emploi " (p. 64). L'Etat a par ailleurs joué un rôle essentiel en tant qu'employeur, la fonction publique gagnant en poids au fil de la constitution de l'Etat-providence et exerçant une influence forte sur l'ensemble du monde du travail.

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

### **2.2. Une théorisation tardive**

La pensée autour des relations professionnelles a été nettement postérieure à leur apparition et a fait l'objet d'un traitement très variable en fonction des traditions. Ainsi les marxistes ont-ils, du fait du primat accordé au politique, peiné à inscrire les relations professionnelles dans leur schéma de pensée, dans la mesure où la collaboration entre les classes était bannie. Les précurseurs, sur ce terrain, sont davantage à rechercher du côté de Durkheim, qui voit dans le syndicalisme et plus généralement dans les groupes professionnels un vecteur pour la fondation de nouvelles relations sociales. Un peu plus tard, Beatrice et Sidney Webb, deux chercheurs anglais proches des travaillistes, analysent le syndicalisme comme un cartel de main-d'œuvre susceptible de peser face aux exigences des employeurs. Cette analyse a été largement affinée dans la littérature anglo-saxonne. Alan Flanders, dans les années 60, mettra en avant le rôle de régulation conjointe des organisations de salariés et d'employeurs, étendant la conclusion des époux Webb. Pour autant, d'autres auteurs mettent en avant des dimensions complémentaires qui échappent à la seule lecture en termes de marché du travail. Ainsi, aux Etats-Unis, John R. Commons, avec à sa suite l'école du Wisconsin, "montre que les distensions progressives entre les fonctions de marchand, d'employeur, de travailleur et de consommateur sont sources de conflits et permettent d'expliquer, bien avant la révolution industrielle, la constitution d'organisations représentatives d'intérêts collectifs " (p. 31). Dans les années 60, en France, la nouvelle école de sociologie du travail, autour notamment d'Alain Touraine, voit dans le passage des syndicats d'une action de classe à une action politique l'un des signes de la disparition de la classe ouvrière. Les approches contemporaines sont très marquées par les grandes écoles des sciences sociales, en particulier l'interactionnisme qui s'attache à décrire le rôle des interactions individuelles dans la formation des décisions, et la théorie des jeux.

Les recherches et les analyses théoriques sont aussi nombreuses autour du syndicalisme salarié qu'elles sont pauvres concernant les organisations patronales. Bien moins médiatiques et rassemblant des personnes davantage soucieuses de confidentialité, les structures représentatives des employeurs restent un champ de recherche fertile pour les sociologues et les économistes.

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

### **2.3. Une ère nouvelle**

Ainsi donc, ces trois acteurs ont ensemble développé, depuis la seconde moitié du 19ème siècle, ce qu'il est convenu d'appeler les relations professionnelles. Elles ont navigué entre deux pôles : le conflit et la négociation. Les conflits existent probablement depuis que le travail existe. Les jacqueries et les révoltes paysannes datent en effet du Moyen-âge. Mais l'ère industrielle transporte des conflits d'essence locale sur la scène nationale et les rend plus autonomes, créant la catégorie spécifique "conflits du travail ". De nature très politique à leurs débuts, surtout en France (elles sont, par exemple, liées à l'entrée du PC au gouvernement en 1936 puis à son retrait en 1947), elles vont toutefois connaître un mouvement de pacification et porter davantage autour de considérations économiques et sociales, protestant contre des mesures précises plutôt que contre un gouvernement en particulier. Même les partis sociaux-démocrates européens, pourtant historiquement très proches des syndicats, vont affronter, à partir des années 1980, des mouvements de grève durs lorsqu'ils appliqueront un programme s'éloignant de leur tradition politique. Les grèves vont se multiplier en période de bonne conjoncture économique, dans les années 60, puis décroître à partir des années 80. L'autre pôle, celui de la négociation, est un peu plus tardif. Il apparaît (en dehors des négociations de crise, pour mettre fin à une grève), au début du 20ème siècle, les Etats encourageant les négociations collectives pour apaiser les relations sociales et prévenir les conflits. En France, à l'exception du secteur minier, il faudra toutefois attendre les années 20 pour que se développe véritablement la négociation collective.

Il est permis de s'interroger sur le devenir de ces deux pôles, alors que notre sphère économique et sociale est bien loin de celle du 19ème siècle. La disparition des grands bastions industriels, l'émergence d'une économie de petites entreprises en réseau, la montée du chômage et l'affaiblissement des identités collectives sont autant d'éléments identifiés par Michel Lallement comme défavorables à la fois à la syndicalisation et à la négociation collective, la tendance étant davantage aux négociations internes à l'entreprise. Au cours des années 1980 et 1990, la décentralisation et la délocalisation de la production, les pratiques d'individualisation des salaires, la création de nouvelles instances participatives excluant la représentation syndicale, un cadre juridique contraignant, les poursuites judiciaires à l'encontre des salariés les plus actifs, la chute de la syndicalisation, etc... renforcent la tendance. Pour autant, l'auteur se garde bien de conclure à la disparition des conflits. Plus larvés, moins voyants, jouant sur la productivité ou l'image de l'entreprise, ils peuvent s'avérer

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

aussi coûteux mais plus difficiles à résoudre.

Les organisations syndicales, face à une baisse de leurs effectifs observée dans la plupart des économies développées, ajustent d'ailleurs leur stratégie. Elles réforment leurs structures pour paraître moins technocratiques, partent à la conquête de nouveaux publics, nouent des partenariats constructifs dans le monde du travail et relancent les mouvements de grève et les manifestations pour mobiliser et montrer leur puissance. De leur capacité à rebondir dépend d'ailleurs l'avenir des relations professionnelles telles que nous les avons connues depuis 150 ans, jouant un rôle essentiel de stabilisateur social (les avantages obtenus par la négociation collective ou dans l'entreprise contribuant à fidéliser les salariés dans le secteur d'activité ou auprès de l'employeur concerné). Les tentatives de régulation sans relations professionnelles (par exemple par les techniques managériales participatives) n'ont pas apporté la preuve de leur capacité à s'y substituer. Or, pour aborder les changements que les entreprises réclament pour les prochaines années, notamment l'accentuation de la flexibilité, Michel Lallement considère que la négociation dans le cadre des relations professionnelles sera indispensable pour l'acceptation des nouvelles règles par les salariés

Si la contribution de W. F. Whyte rappelle la singularité et l'intérêt d'une approche sociologique des relations professionnelles, attentive aux processus interactionnels, celle de J. T. Dunlop invite à ne pas résumer la conflictualité du travail à une affaire de « climat social », à ne pas confondre négociation et dialogue, bref à ne pas réduire les relations professionnelles en entreprise à une affaire de gestion des ressources humaines.

### **3. analyser les relations professionnelles :**

John T. Dunlop et William F. ont proposé deux perspectives pour analyser les relations professionnelles, leur analyse permet de voir les deux voies entre lesquelles le champ des relations professionnelles a longtemps hésité sur un plan théorique aux Etats-Unis : les relations professionnelles peuvent-elles procéder d'une extension naturelle du cadre d'analyse des relations humaines pour couvrir les relations syndicats-direction ? Ou bien doivent-elles se fonder sur d'autres bases théoriques et méthodologiques, qui permettent en particulier de prendre la mesure de l'influence du contexte et des conditions économiques, sociales, politiques et techniques sur ce qui se passe à l'intérieur de l'entreprise ?

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

### **3.1. Brève présentation du système nord-américain de relations professionnelles :**

Afin de faciliter la compréhension de cette traduction, il convient de présenter sommairement les grands traits caractéristiques des relations professionnelles en Amérique du Nord. Les relations collectives de travail y sont très décentralisées, à l'échelle de l'entreprise, voire le plus souvent de l'établissement ou de l'usine. L'État intervient peu, si ce n'est pour arbitrer et faciliter les relations entre syndicats et employeurs, mais sans intervenir sur le contenu des accords collectifs qui sont signés de façon contractuelle ou volontariste. C'est un système également caractérisé par une profonde dichotomie, entre secteur syndiqué et secteur non syndiqué. Le premier est composé des entreprises dont les directions reconnaissent le syndicat comme un interlocuteur avec lequel des accords collectifs sont signés, dont on favorise la représentativité par le maintien d'une majorité de membres parmi les salariés et la garantie de revenus réguliers par la retenue de cotisations syndicales à la source. Dans le second, les entreprises ne sont pas couvertes par un accord collectif, les contrats de travail individuels prévalent, et le syndicat est absent. Comme l'écrit Isabel da Costa, « ce qui caractérise les systèmes de relations professionnelles aux États-Unis comme au Canada, c'est la définition juridique des procédures que les syndicats doivent suivre pour être admis dans l'entreprise et être habilités à négocier [...], que les employeurs doivent respecter sous peine d'être poursuivis pour "pratiques de travail déloyales" [...], et que les deux doivent mettre en œuvre lors du déroulement des négociations collectives et de l'administration des contrats » (1999, 44).

Les syndicats sont donc, dans leurs pratiques et dans leur organisation, centrés sur l'entreprise. Ils sont également héritiers d'un syndicalisme de métier qui a longtemps prévalu en Amérique du Nord (au sein de l'American Federation of Labor constituée en 1886), marqué par une « exclusivité de juridiction » d'un syndicat sur un métier ou sur une catégorie de travailleurs dans les entreprises protégées. Le syndicalisme d'industrie ne se développe qu'à partir de la fin des années 1930 (incarné par le Congress of Industrial Organization fondé en 1938). Ces grandes organisations syndicales représentaient des « syndicats internationaux », dans la mesure où elles comprenaient d'importantes sections canadiennes, dont le poids décline toutefois à partir des années 1960-1970.

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

Une telle organisation n'est pas totalement étrangère à la structuration des organisations syndicales que nous connaissons en France et en Europe. Toutefois, le fait que l'essentiel des règles du travail s'élabore à un niveau très décentralisé a sans doute sensibilisé plus fortement et plus précocement les chercheurs américains en relations professionnelles à l'hétérogénéité et à l'organisation hiérarchique des syndicats. C'est ainsi qu'il faut comprendre l'emploi fréquent dans le texte qui suit de l'expression « organisations managériales et syndicales » comme synonyme des rapports syndicats-direction, pour insister sur le caractère non monolithique des deux parties à la négociation.

### **3.2. Les angles d'étude des relations professionnelles :**

Selon Whyte, le système de communication et d'échanges propre à une organisation managériale ou à un syndicat constitue le cadre d'analyse le plus pertinent pour expliquer son fonctionnement. De la même façon, pour rendre compte des négociations collectives, Whyte privilégie l'analyse des relations entre les systèmes de communication des directions d'entreprise et des syndicats. Les formes de communication ou les relations entre ouvriers et contremaîtres, contremaîtres et délégués syndicaux, délégués et ouvriers, ainsi que toutes relations de ce genre et à tous les niveaux, permettent de comprendre les pratiques syndicales et patronales. Des comportements typiques peuvent ainsi être déduits de l'analyse des relations humaines qui prévalent aussi bien dans différentes organisations que dans le cadre de négociations collectives.

Il est à présent essentiel de préciser ce que signifie le concept de « relations professionnelles », étant donné que le cadre analytique varie nécessairement en fonction des formes spécifiques de comportement étudié. Les relations professionnelles ont été jusqu'ici étudiées sous au moins trois angles principaux :

1. Le *processus de négociation collective*, de la production périodique des accords à leur application au quotidien. Dans ce cas, il s'agit d'expliquer l'ensemble complexe des interactions entre les deux organisations concernées par l'accord et sa mise en œuvre. *La négociation collective est le processus qui permet de trouver un ajustement entre direction et syndicat dans un contexte donné.* Dans le cas le plus simple, deux organisations se font face ; dans les situations plus complexes, il peut y en avoir plusieurs de chaque côté. Le terme « ajustement » ne sous-entend aucun jugement

## Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.

---

quant aux résultats de la négociation. Il ne faut y voir aucune connotation laissant croire que le processus est « couronné de succès », « désirable » ou « constructif ». Ainsi, le conflit, la méfiance réciproque, l'enlèvement, la domination ou la coopération doivent être considérés comme autant de formes d'ajustement. Exactement de la même manière que de nombreuses manifestations de l'aliénation mentale constituent des formes d'ajustement de la personnalité à des tensions.

2. *L'organisation managériale* implique toute une série de relations entre employés et employeurs. *L'organisation syndicale* implique un ensemble de relations entre ses membres et une hiérarchie de représentants élus ou désignés. Dans ce cas, il s'agit d'expliquer les caractéristiques de ces relations, y compris leurs effets sur la production de l'entreprise et sur les stratégies syndicales. Ici, les relations professionnelles renvoient à l'activité respective de chaque organisation. Le système interne de communication d'une organisation managériale ou d'un syndicat résulte en grande partie d'autres spécificités de l'organisation en question et de son environnement. Il convient alors d'étudier conjointement la structure des communications et la forme d'échanges existant entre supérieurs et subordonnés. Il y a bien certains problèmes pour lesquels on peut se contenter de prendre le système de communication comme donné. Mais pour une analyse générale des relations professionnelles, ce système doit être pris comme une variable, dont les différents éléments doivent être expliqués
3. *Le comportement individuel des travailleurs* en situation de travail peut aussi être l'objet d'étude. On se concentrera alors sur les tensions et les satisfactions éprouvées par les individus et l'on se demandera. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> La nouvelle revue du travail John T. Dunlop et William F. Whyte. Deux perspectives pour analyser les relations professionnelles (texte publié en 1949). Consulté le 11/04/2018.

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

**Préambule :** Souvent défaillant en entreprise, le lien social constitue pourtant l'un des facteurs les plus importants pour prévenir les risques psychosociaux et gérer les situations stressantes. Les conditions de travail et le mode de management jouent un rôle majeur dans leur prévention. Stress, harcèlement, violence, suicide. Les entreprises doivent gérer des situations face auxquelles elles sont souvent démunies. Les causes des Risques psychosociaux au travail et de la souffrance des salariés sont bien connues : intensification du travail, manque d'autonomie, pression...

### **2. L'importance des liens sociaux :**

#### **2.1. Echange et confiance :**

Pas d'espace dédié pour prendre un café, pas de déjeuner d'équipe, pas de réunions informelles... dans l'entreprise. De telles habitudes vous paraissent superflues ? Elles sont pourtant indispensables à la bonne marche de l'entreprise car elles créent du lien social. Et celui-ci est primordial pour que les salariés se sentent bien et restent motivés. Quand les salariés sont en souffrance, c'est presque toujours le point d'achoppement. Les entreprises parlent de tensions dans les relations, voire de violence, ou de dysfonctionnements graves, sans avoir conscience qu'il s'agit en fait d'un manque de lien social. Au quotidien, celui-ci se traduit par trois éléments : l'échange, la coopération et la confiance précède la psychologue.

#### **2.2. Désengagement et Absentéisme**

Lié à des conditions de travail de plus en plus difficiles, le manque de lien social entraîne souvent la souffrance du salarié et son désengagement progressif de l'entreprise. Dans un premier temps, le salarié essaie de tenir et de prendre sur lui, Puis, il ne peut plus faire face. Les effets sont alors nombreux : épuisement, agressivité, irritabilité dans le travail, perte de concentration, cynisme, dénigrement vis-à-vis de l'entreprise, avec souvent des conséquences sur la santé.

Autant de facteurs qui conduisent à l'Absentéisme, avec une multiplication des arrêts de travail.

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

### **2.3. Solutions collectives et individuelles**

Améliorer le lien social passe par la mise en place de choses très simples dans l'organisation du travail. Il faut instaurer des espaces où l'on peut échangé (voire se disputer) sur le travail. Le management doit organiser le cadre de ces échanges et être à l'écoute des préconisations pour l'amélioration des conditions de travail au quotidien. Il doit également être en mesure d'arbitrer et d'assumer son arbitrage. Ne pas oublier également de développer, individuellement, son Intelligence émotionnelle. Il s'agit, par exemple, d'apprendre à savoir dire non sans agressivité et à gérer les conflits avec ses collègues. Elle accompagne les entreprises dans le cadre de dispositifs de prévention et de traitement des Risques psychosociaux.

Espaces où l'on peut échangé (voire se disputer) sur le travail. Le management doit organiser le cadre de ces échanges et être à l'écoute des préconisations pour l'amélioration des conditions de travail au quotidien. Il doit également être en mesure d'arbitrer et d'assumer son arbitrage. Ne pas oublier également de développer, individuellement, son Intelligence émotionnelle. Il s'agit, par exemple, d'apprendre à savoir dire non sans agressivité et à gérer les conflits avec ses collègues. Elle accompagne les entreprises dans le cadre de dispositifs de prévention et de traitement des Risques psychosociaux.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.etre-bien-au-travail.fr/specialistes-sante-au-travail/articles/l-importance-du-lien-social-en-entreprise>

## **Section 02 : la communication organisationnelle et l'identité sociale.**

**Préambule** : la réflexion psychosociale sur l'identité s'est organisée autour d'une question centrale qui a consisté à décrire et à expliquer la dichotomie et la dialectique entre identité sociale et identité personnelle.

### **2.1. Des appartenances à leurs représentations : le rôle de la catégorisation sociale :**

Les travaux sur l'identité sociale de Tajfel positionnent d'emblée l'identité comme dotée de cognitions à la fois d'ordre collectif et individuel. Selon cet auteur, « l'identité est constituée par les aspects de l'image de soi d'un individu qui dérivent des catégories sociales auxquelles il voit qu'il appartient »<sup>1</sup>. La catégorisation sociale est le processus cognitif intermédiaire qui donne sens à différents aspects du monde social pour l'individu.

L'individu synthétise en un tout cognitivement cohérent les différentes informations relatives à ces diverses appartenances. L'identité sociale est en effet définie par Tajfel comme « la connaissance qu'on a d'appartenir à certains groupes sociaux et la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance »<sup>2</sup>. Un des effets de la catégorisation sociale est de permettre aux individus d'identifier leur groupe d'appartenance mais aussi les autres groupes. L'identité sociale comprendrait l'ensemble des identifications sociales qui prennent la forme de catégories sociales signifiantes et sont parties intégrantes du concept de soi. La catégorisation sociale n'est néanmoins pas l'unique processus cognitif impliqué dans la construction du sens de son expérience par l'individu. L'expérience de Billig évoquée par Tajfel (1972) a montré que l'introduction artificielle dans un groupe de critères de différenciation (goûts différents pour la peinture) induit la discrimination de l'autre groupe et un biais d'autofavoritisme, dont l'origine est à rechercher selon Tajfel dans un besoin de valorisation de soi. La recherche de valeur personnelle est un autre processus cognitif en plus de la catégorisation sociale, qui motive l'appartenance à un groupe et contribue à la

---

<sup>1</sup> De la Haye, A. M. *La catégorisation des personnes*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble. 1998 p 35.

<sup>2</sup> Tajfel, H. (1972). *La catégorisation sociale*. In S. Moscovici (Éd.), *Introduction à la psychologie sociale* (pp. 272- 299). Paris : Larousse. P 296.

### **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

construction identitaire. Pour Tajfel également « les groupes sociaux, compris de cette façon, offrent à leurs membres une identification d'eux-mêmes en termes sociaux »<sup>1</sup>.

Les groupes bénéficient donc pour se définir des images et informations, dont ils peuvent disposer sur les autres groupes, grâce à la catégorisation sociale dont l'autre fonction est d'ordonner et de systématiser l'environnement social. C'est principalement Turner, dans le cadre de sa théorie de l'auto-catégorisation, qui a exploré la question des effets de la formation des groupes, la formation psychologique du groupe est un processus adaptatif qui produit un comportement collectif et socialement unitaire et rend possible les relations d'attraction mutuelle entre groupes, de coopération et d'influence entre les membres .

L'appartenance au groupe est pour Turner, le facteur qui différencie l'identité sociale de l'identité personnelle. Les individus en groupe connaissent un déplacement de leur identité personnelle vers l'identité sociale, rendu possible grâce au processus de dépersonnalisation du soi et des comportements individuels. Selon le processus de dépersonnalisation, les caractéristiques de l'individu s'estompent ou disparaissent de la conscience et sont remplacées par les caractéristiques stéréotypées du groupe. La dépersonnalisation produit le comportement intragroupe. L'auto-catégorisation conduit à l'auto-stéréotypie et à la dépersonnalisation de la perception de soi : les individus se perçoivent alors comme moins différents et ont des représentations prototypiques de leur groupe. Catégorisation sociale et auto-catégorisation seraient les deux versants du processus cognitif reliant l'individu au monde social. Les représentations que les individus ont de leur groupe peuvent varier d'un contexte à un autre, la catégorie devenant saillante étant celle qui satisfait le plus les besoins de développement de soi. Le soi n'est pas conçu comme un ensemble de représentations stables mais comme des catégories de soi changeantes en fonction des relations sociales développées. Les contenus des catégories de soi sont fluides car influencés par les comparaisons induites par le contexte. Des mécanismes à la fois perceptifs, affectifs et motivationnels expliquent la saillance d'une catégorie sociale pour un ou plusieurs individus (Sedikides & Brewer, 2001). Le groupe est également toujours défini en référence à un contexte relationnel et social qui détermine la nature des comparaisons soi-autrui. Augoustinos (2001) montre que les catégories sont des représentations symboliques et idéologiques des groupes sociaux comme le sont les représentations sociales. L'auteur définit en ces termes les relations fonctionnelles entre catégorisation sociale, représentation sociale et

---

<sup>1</sup> De la Haye, A. M. *La catégorisation des personnes. Ibid.*

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

identité sociale : la centralité et la signification des catégories sociales particulières et leurs représentations sociales associées dépendent de la position d'un sujet et de la position du groupe dans sa relation à la catégorie

Finalement, il apparaît qu'elle est étroitement liée à la notion de représentation, qu'il s'agisse de représentations individuelles ou sociales. Au fond, ce qui compte ici, ce n'est pas tant la « réalité » sociale des catégories auxquelles appartiennent les individus, mais bien plutôt la signification que ces catégories revêtent à leurs yeux. Ces catégories sont en permanente interaction avec les représentations sociales. Elles facilitent l'adaptation de l'individu à son environnement et apparaissent comme une source essentielle de construction et de changement identitaires. L'identité sociale conçue par Tajfel est en effet avant tout une identité individuelle intégrant la diversité des appartenances collectives. Le changement individuel et collectif peut être expliqué par un jeu complexe et continu de perceptions des catégories sociales constamment réinterprétées en fonction de l'évolution des appartenances.

### **2.2. L'identité sociale dans la théorie des représentations sociales :**

La plupart des auteurs qui se sont intéressés à la théorie des représentations sociales se sont en effet interrogés sur les liens entre ces dernières et l'identité sociale. C'est bien entendu Moscovici qui, le premier, aborde cette question. L'identité sociale occupe une place prépondérante dans sa théorie, bien que paradoxalement, la notion n'y soit jamais clairement définie. Pour cet auteur, les représentations constituent des attributs fondamentaux, des groupes sociaux et elles émergent « là où il y a danger pour l'identité collective ».

Dans le même sens, il remarque à propos du principe de compensation, décrit comme un processus de catégorisation, qu'il manifeste l'identité sociale ou individuelle de celui qui y a recours. Il montre aussi que la propagande remplit une fonction régulatrice se traduisant par l'affirmation et la recherche d'un rétablissement de l'identité du groupe. Enfin, Moscovici reprend à son compte la citation suivante de Durkheim « Ce que les représentations collectives traduisent, c'est la façon dont le groupe se pense dans ses rapports avec les objets qui l'affecte ».

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

Nous trouverons trois approches du lien entre représentations sociales et identité sociale ont émergé :

1. Doise et Deschamps sont les initiateurs de ce point de vue, qui porte son attention sur les perceptions et représentations endogroupes et exogroupes. Selon cette perspective, l'identité serait une conséquence de ces représentations. Se basant en partie sur une relecture de travaux anciens concernant les relations entre groupes (Avigdor, 1953 ; Sherif, Harvey, White *et al.* 1961), ces auteurs proposent, en effet, la notion de représentation intergroupe. Il s'agit, selon eux, de représentations sociales relatives à l'endogroupe ou l'exogroupe, et résultant des interactions entre groupes différents. Ces représentations rempliraient deux fonctions essentielles. D'une part, elles permettraient de justifier les conduites des membres d'un groupe à l'égard des membres d'un autre groupe. D'autre part, elles permettraient d'anticiper le déroulement des interactions entre groupes, « tout en maintenant la spécificité et l'identité de chaque groupe »<sup>1</sup>
2. La seconde approche renvoie à l'idée selon laquelle certaines représentations sociales permettraient aux individus d'affirmer, de signifier ou de revendiquer quelque chose qui les particularise ou qui singularise leur groupe d'appartenance. Dans cette optique, les représentations seraient un instrument identitaire. Selon Bataille, il s'agit de représentations sociales qui sont « construites, dans le cadre des actions et des interactions professionnelles par des acteurs dont elles fondent les identités professionnelles correspondant à des groupes du champ professionnel considéré, en rapport avec des objets saillants pour eux dans ce champ... »<sup>2</sup>
3. La troisième approche suppose un lien réflexif entre représentation et identité sociale : la première s'élaborant dans un univers identitaire qui constitue l'unité du champ social du groupe, et la seconde se réaffirmant à travers les significations que la représentation donne à l'objet. Ce qui amène les auteurs à conclure que : « les représentations élaborées à propos des études participent de la recherche d'une identité sociale positive au travers de l'affirmation d'un statut de dominants ou du

---

<sup>1</sup> Doise, W.. Relations et représentations intergroupes. In S. Moscovici (Éd.), *Introduction à la psychologie sociale* (pp. 195-214). Paris : Larousse. 1973, P 209.

<sup>2</sup> Bataille, M. Représentations, implication des représentations professionnelles. In C. Garnier & M. L. Rouquette. *Représentations sociales et éducation* (pp. 165-190), Éditions Nouvelles Montréal, 2000, p 181.

### **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

dépassement d'une condition de dominés »<sup>1</sup>. D'après cette citation nous soulignons que les relations entre identité et représentations sociales se mettent en place en référence à des situations sociales perçues.

De ces trois approches nous concluons, que les représentations sociales contribuent à la construction identitaire des groupes en leur permettant de définir un positionnement social symbolique et de s'appuyer sur des objets sociaux pour affirmer leur spécificité et se valoriser.

---

<sup>1</sup> Tafani, E., & Bellon, S. Principe d'homologie structurale et dynamique représentationnelle. In P. Moliner (Éd.). *La dynamique des représentations sociales* (pp. 163-194). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.2001, P 190.

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

**Préambule :** La communication organisationnelle en tant que champ d'étude en sciences sociales est ancrée dans l'histoire du management. Elle est l'étude de la communication subordonnée à l'action organisée. C'est aussi l'ensemble des moyens de communication mis en œuvre pour la réalisation d'une tâche organisée.

### **2.3. La définition de la communication l'organisationnelle :**

La communication organisationnelle est la possibilité, pour une organisation, d'établir des relations et d'interagir avec son environnement et ses diverses composantes. Les communications sont ainsi considérées comme étant un échange d'information. Elles permettent également aux organisations de s'adapter aux contraintes qui peuvent survenir de manière imprévisible: « Alors que l'incertitude était considérée comme le résidu des pratiques de gestion traditionnelles, elle devient, aujourd'hui, le quotidien même des organisations, voire l'objet des enjeux stratégiques»<sup>1</sup>. Dans cette perspective, l'efficacité des communications est étroitement liée au contexte organisationnel.

### **2.4. L'avènement de la communication organisationnelle :**

La communication organisationnelle intéresse, depuis la seconde moitié du XXe siècle, de nombreux champs de recherche allant de la Sociologie à l'Anthropologie, à la Psychologie, et aux Sciences de l'Administration.

D'après Bouzon et Meyer la communication organisationnelle devient l'objet central de nombreuses recherches qui s'intéressent aux débats théoriques sur les organisations et plus particulièrement aux processus de communication et aux moyens mis en œuvre pour élaborer des activités orientées vers un but.

La communication organisationnelle sera entendue comme « un processus complexe dans lequel la signification des messages n'est pas une donnée a priori mais une construction culturellement marquée qui s'élabore collectivement selon les situations, dans le temps et dans l'espace »<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Laramée, Alain. 2000. La communication dans les organisations. Une introduction théorique et pragmatique. Sainte-Foy (Qué.) : Télé-université, 266 pages. P 1.

<sup>2</sup> Bouzon, A., & Meyer, V. La communication organisationnelle en question : méthodes et méthodologies. L'Harmattan, Paris, 2006, P 6.

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

### **2.5. Les modèles de communication organisationnelle :**

Les modèles de communication organisationnelle représentent les différentes manières dont l'information est transmise au sein d'une organisation. Il existe plusieurs types d'orientation de la communication possible dans une entreprise.

#### **2.5.1. Communication vers le haut (verticale ascendante) :**

Ce type de communication permet de transmettre l'information d'un palier hiérarchique inférieur vers un palier supérieur. Par exemple, un employé désirant communiquer avec un supérieur immédiat représenterait bien ce type de communication. « les messages généralement transmis dans cette forme de communication peuvent consister en de l'information relative aux problèmes et au rendement des employés, de l'information touchant les politiques et les méthodes organisationnelles ou bien de l'information sur les directives pour effectuer une tâche».

Traditionnellement, ce style de communication est plus fréquent auprès des gestionnaires que les non-gestionnaires. Cette communication est moins utilisée que la communication vers le bas et plus fréquente que la communication horizontale.

#### **2.6. Communication vers le bas (verticale descendante) :**

Ce type de transmission d'information est caractérisé par un passage de celle-ci d'un niveau hiérarchique supérieur vers un niveau inférieur. Son objectif consiste à faciliter la tâche pour la coordination des différents paliers hiérarchiques. Les gestionnaires utilisent souvent cette forme de communication. Reprenons la structure de l'exemple précédent, où dans ce cas-ci, un supérieur désirerait communiquer directement avec un employé. Ce style de communication est naturellement beaucoup plus fréquent auprès des gestionnaires que les non-gestionnaires. Cette communication est la plus utilisée des trois types.

## **Chapitre 03: les RS, entre les relations professionnelles, l'identité sociale, lien social, et communication organisationnelle.**

---

### **2.7. Communication horizontale :**

Cette forme représente une communication inter- ou intra-départementale correspondant à un même palier hiérarchique. Elle est importante car elle permet de transmettre des informations visant à résoudre des problèmes communs. Pour illustrer, il serait possible de prendre l'exemple de deux supérieurs communiquant ensemble sur les objectifs de vente à atteindre. La communication horizontale est plus présente auprès des non-gestionnaires. Par contre, cette communication est la moins utilisée au sein d'une entreprise.

### **2.8. Communication en diagonale :**

Elle concerne des individus travaillant dans des départements différents et n'occupant pas le même niveau hiérarchique. Par exemple, un représentant commercial s'entretient avec le directeur du crédit de la situation d'un client

## SECTEUR PRIVÉ NATIONAL DEPUIS L'INDÉPENDANCE À NOS JOURS

### 1. La création d'entreprises en Algérie :

L'Algérie possède en matière de création d'entreprises une expérience particulièrement intéressante qu'elle a acquise tout au long des quatre dernières décennies et dont on peut saisir la particularité dans deux faits majeurs : « Il s'agit d'une expérience intervenue dans un pays qui a hérité à l'indépendance d'un nombre peu significatif d'entreprises gérées par des nationaux et qui fut donc à ses débuts un moment de véritables apprentissages pour les créateurs d'entreprises et les institutions d'appui. Cette expérience se déroula en deux phases assez bien délimitées dans le temps.»<sup>1</sup> :

- La première phase : décennies 60 et 70, dans le cadre d'une politique de développement étatique de l'économie axée sur l'entreprise publique l'entreprise privée demeurant tolérée mais sévèrement contrôlée.
- La seconde phase : décennies 80 et 90, dans le cadre de la nouvelle politique économique progressivement mise en place pour instaurer les règles de l'économie de marché et axée sur la promotion de l'entreprise privée.

Ce sont ces deux périodes qui correspondent à deux politiques de création d'entreprises si différentes qu'elle s'est proposé ici pour présenter et pour conclure sur les éléments pouvant déterminer les perspectives offertes aujourd'hui à la création d'entreprises en Algérie.

---

<sup>1</sup> ISLI ArezkiI Mohand, « Création d'entreprises et développement territorial, problématique, état des lieux et expériences » « La création d'entreprise en Algérie », Les cahier du CREAD N°73, Alger, 2005, p51.

## 1. Les décennies 60 et 70 : l'entreprise publique dominante ou l'état entrepreneur :

C'est dans le cadre public que la création d'entreprises va se connaître en Algérie après l'indépendance. Son premier essor est sur tous les plans. L'entreprise publique va prendre des dimensions exceptionnelles qui marqueront durablement l'économie nationale et le pays tout entier.

### 1.1. La création d'entreprises : l'état entrepreneur :

Très vite après l'indépendance, les autorités politiques affichent clairement leur option pour une gestion étatique de l'économie avec l'entreprise publique comme instrument de base. Les décrets de mars 1963 organisant l'autogestion des domaines agricoles et des entreprises industrielles laissés vacantes par leurs propriétaires ayant quitté le pays en sont l'illustration. Dans ce cadre, plusieurs dizaines d'entreprises industrielles sont confiées à des comités de gestion constitués par des travailleurs élus avec un président désigné par l'administration.

« Après la nationalisation des sociétés étrangères et la création de nouvelles entreprises, les pouvoirs publics algériens se sont retrouvés face à un patrimoine important dont ils devaient assurer la gestion. Ce patrimoine est composé d'une multitude d'unités de production, Les travailleurs de l'industrie ont pris en main les biens, déclarés vacants, et ont continué, malgré les énormes difficultés de faire fonctionner les usines. Des comités de gestion furent mis en place et la plupart des usines furent remises en marche, de ce fait, l'autogestion des entreprises algériennes était la caractéristique fondamentale de la voie algérienne vers le socialisme »<sup>2</sup>

« Les réunions périodiques des assemblées générales et des conseils de travailleurs sont généralement régulières. Mais ce n'est pas à ce niveau que les décisions concernant la marche de l'usine sont prises. Les réunions sont faites pour expliquer aux ouvriers ce qui se passe et au maximum pour faire approuver une décision du comité de gestion. Ce sont les responsables qui provoquent les réunions et qui parlent aux ouvriers qui se bornent à intervenir pour réclamer des augmentations de salaire ou soulever des questions relatives aux primes diverses.

---

<sup>2</sup> MELBOUCI.L et BELMIHOUB. M.C, « L'évolution de la pratique organisationnelle dans l'entreprise publique industrielle en Algérie : Panorama théorique et analyse d'une expérience (1962-1995) », Cahiers du CREAD n°55, 1er trimestre 2001, page 51

Tous les pouvoirs de décision sont concentrés au sein des comités de gestion, les conseils de travailleurs s'étant effacés et les assemblées générales ne faisant guère que désigner les responsables »<sup>3</sup>.

**A partir de 1965**, l'entreprise publique va prendre la place prépondérante en termes de production, de valeur ajoutée, et d'emploi qu'elle continuera jusqu'aux dernières années de la décennie 90.

**De 1965 à 1970**, l'état crée une vingtaine de sociétés nationales dans le secteur de l'industrie pour servir de base à la politique d'industrialisation intensive que le pays va connaître durant la décennie 70. Ces nouvelles entreprises vont par ailleurs absorber celles mises en autogestion depuis 1963.

Durant cette même période et jusqu'au milieu de la décennie 70, des entreprises de même statut juridique vont voir le jour dans les autres secteurs d'activité économique : économie, agriculture, commerce, transport, habitat, travaux publics.

« De 1982 à 1986, le prix du baril de pétrole était à son niveau maximum (35-40\$) et, par conséquent, l'État pouvait à la fois assurer une paix sociale et une restructuration industrielle et organisationnelle du système productif dans le sens d'une meilleure efficacité. A cet effet, il y a lieu de rétablir les grands équilibres: d'où la commission "des grands équilibres" présidée par le ministre de la Planification. De ce fait, toutes les entreprises nationales ont subi, à la suite du découpage organique, des modifications de leurs organisations selon un schéma standard élaboré par le Comité d'organisation et de gestion des entreprises, une espèce de bureau d'étude central à caractère administratif. Ainsi aux aberrations du découpage industriel se sont ajoutées celles de l'organisation. Les nouvelles localisations imposées des sièges des nouvelles entreprises aggraveront leurs dysfonctionnements. La restructuration organique a consisté à revoir la taille de l'entreprise. Les objectifs de cette réforme touchent surtout l'organisation de l'entreprise; en réduisant sa taille, son pouvoir économique diminue. Donc, l'objectif visé ne semble pas être la recherche d'une quelconque efficacité économique alliant économie d'échelle et flexibilité organisationnelle »<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> HELIE Damien, « L'autogestion industrielle en Algérie », revue de l'occident musulman et de la méditerranée N6, 1969. P113-126.

<sup>4</sup> MELBOUCI Leila et BELMIHOUB. M.C, OP. CIT.

La restructuration est une action économique visée par les hommes politiques de cette époque. Elle consistait en un découpage de toutes les entreprises nationales dans le but de créer un tissu industriel et de couvrir tout le pays, afin d'assurer un emploi pour tous les citoyens et pour toutes les régions.

A la veille de l'action de restructuration des entreprises publiques en 1982, ces entreprises atteignent le nombre de 150, avec 1000 unités de production des biens et services. Elles constituent les cellules économiques de base du système d'économie administrée ainsi mis en place par l'état. Dans ce système, l'état détenteur des ressources financières provenant de l'exploitation des hydrocarbures, il s'impose ainsi comme état entrepreneur, propriétaire du patrimoine de ces entreprises et responsable de leur création mais aussi de leur gestion. Pour assurer son contrôle sur la gestion de ses entreprises, l'état a mis en œuvre des dispositifs multiples dont on peut citer : l'agrément pour toute opération d'investissement, l'autorisation pour chaque importation, la domiciliation des comptes dans une seule banque, la fixation administrative des prix, le statut général des travailleurs (SGT).

La réforme de 1988 destinée à octroyer plus d'autonomie à l'entreprise publique et un caractère moins politique et plus économique à ces actes de gestion.

L'histoire de l'émergence du secteur privé national, ses modalités d'évolution et de fonctionnement, son poids ainsi que sa place dans l'espace économique en Algérie, a été tout au long de ces deux décennies, façonnée voire déterminée par des pratiques de l'Etat envers le secteur privé d'ordre public beaucoup plus politico-idéologique qu'économique.

## 2. De la fin de l'hégémonie étatique à l'essor du privé : Les décennies 80 et 90 :

En effet, insignifiant durant la période coloniale alimenté progressivement par les commerçants et artisans, le secteur privé algérien va connaître une dynamique appréciable surtout dans la petite et moyenne industrie du textile, confection, cuir et agro-alimentaire tout juste après l'indépendance jusqu'en 1972-1973. Pour ensuite connaître un net ralentissement mais surtout en consolidant ses positions vers les années 1980. Après cette date, le secteur privé industriel prend assise et va se développer progressivement pour s'éclater et se libérer de manière anarchique à partir de 1990.

Il faut apprendre que l'entreprise privée algérienne n'a jamais fait bon ménage avec les pouvoirs politiques en place. Car au lendemain de l'indépendance, le premier président algérien, sous le régime de Boumediene, a déclaré l'exclusion du privé exploiteur.

Depuis l'indépendance, l'entreprise privée a évolué selon les grandes phases d'organisation politique de l'économie nationale durant lesquelles elle a connu successivement limitation, encouragement et pleine reconnaissance et ce dans le cadre de deux types de politiques de promotion : l'un pour les investissements en général et l'autre pour l'emploi des jeunes.

En ce qui concerne les politiques de promotion des investissements, trois périodes sont à distinguer :

**De 1962 à 1982 :** Avec une nouvelle direction politique sous l'égide de feu H. BOUMEDIENE, cette période va connaître un processus de restructuration économique et sociale considérable. Le secteur privé aura l'occasion de négocier et d'imposer progressivement mais sûrement la place qui lui revient dans l'échiquier de l'économie nationale en adoptant différentes stratégies grâce à des pratiques de valorisation de son capital qui lui permettaient d'élargir et de consolider sa base sociale. Plusieurs faits importants ont marqué cette période :

D'abord, on assiste vers les années 1970 à l'abandon progressif de l'autogestion et la naissance

et la mise en place d'un nouveau système productif dans le cadre des politiques des industries industrialisantes. Pour la mise en pratique de ce nouveau système productif, l'Etat a engagé et réalisé une série de plans de développement planifiés, pour mieux centraliser et maîtriser les activités économiques. Il procède aussi au contrôle de la plupart des circuits de distribution et de commercialisation, ainsi qu'à la main mise sur le commerce extérieur vers 1973/74.

La nationalisation des secteurs stratégiques et plus spécialement le secteur des hydrocarbures (et qui représente à lui seul 98 % des exportations), va permettre à l'Algérie de pouvoir réaliser une partie des plans du développement programmés et qui ont provoqué un rythme de croissance soutenu. Quant à la place du secteur privé national dans cette nouvelle stratégie de développement, on peut dire qu'on lui a réservé une place ambivalente : la nécessité de l'encourager mais sous « contrôle des institutions de l'Etat, en lui imposant une vocation révolutionnaire c'est à dire « *non exploitateur* » et « *anti-impérialiste* ».

Cette période de 1962 à 1982 fut celle de la limitation de l'entreprise privée. A la base de cette réalité plusieurs mesures sont à retenir - 1962 à 1982 : nationalisation de nombreuses entreprises privées à capitaux étrangers ou nationaux dans tous les secteurs économiques (Industrie, agriculture, commerce et services). - 1963 : promulgation du premier code des investissements destiné surtout à attirer l'investisseur étranger. Il n'y a que peu d'effets dans l'attraction du secteur privé en raison de ses dispositions restrictives que du climat politique prévalant. - 1966 : adoption d'un nouveau code des investissements qui lui aussi n'est suivi que par un nombre insignifiant de projets privés agréés. - 1976 : adoption par référendum de la « charte nationale » dont les dispositions viennent entériner la position politique restrictive à l'égard de l'entreprise privée dont l'existence ne peut être acceptée que dans sa « forme non exploitatrice ». Durant toute cette période, l'entreprise privée continue cependant à se développer par ses propres moyens (crédits bancaires très sélectifs et aides de l'état inexistantes), dans l'industrie manufacturière et le bâtiment tout en demeurant de dimension limitée.

En 1980 Cette période est riche en événements touchant ce secteur et son devenir. Les textes et lois juridiques promulgués nous donnent deux tendances radicalement différentes quant à l'orientation et l'évolution du secteur privé national en Algérie.

#### **La période 1980/1989**

Après un bilan négatif de la période écoulée (l'ère de BOUMEDIENE 1966/79) fait par la nouvelle direction politique sous la direction du président Chadli BENDJEDID et l'appui de l'aile réformiste du FLN (4<sup>ème</sup> congrès 1979), une nouvelle orientation économique plus ouverte et libérale commence à s'imposer dans l'esprit et la mentalité des hommes politiques, fonctionnaires, cadres supérieurs et une partie importante du monde du travail.

Les graves dysfonctionnements apparus durant la période précédente au sein du secteur public et le développement anarchique et non contrôlé par l'Etat du secteur privé imposent à la nouvelle direction politique d'entamer des ajustements, régulations nécessaires et planifiées. Dans ce cadre, le secteur privé s'intègre dans la logique des réformes économiques

**De 1982 à 1993 :** Avec l'avènement d'une nouvelle direction politique dans le pays en 1979, l'entreprise privée va connaître les premières ouvertures destinées d'abord à réhabiliter puis à promouvoir son développement. - 1982 : loi 82-11 instituant un agrément préalable et obligatoire à tout projet d'investissement privé. Cette loi est accompagnée d'un discours politique nouveau nettement plus favorable au secteur privé, tout en contenant de nombreuses limitations comme un plafonnement aux investissements autorisés. Ce texte constitue la première ouverture significative de la politique économique sur l'initiative privée. Le nouveau code des investissements et ainsi adopté est accompagné de la création d'un «office national chargé de l'orientation, du suivi et de la coordination des investissements économique privés nationaux OSCIP » - 1982 : la loi 82-13 relative à la constitution et au fonctionnement des sociétés d'économie mixte, permettant l'association des entreprises publiques algériennes à des investisseurs étrangers dont la participation est toutefois limitée à 49%.- 1988 : loi 90-10 relative à la monnaie et au crédit, qui en matière d'investissement privé, introduit pour la première fois le principe de la liberté de l'investissement étranger en Algérie et institue le conseil de la monnaie et du crédit qui ont la charge de la mission d'agréeer les projets d'investissement publics ou privées.

**La période 1989-1996** La chute et l'effondrement du bloc socialiste, la crise politique et les évènements d'octobre 1988, vont pousser les autorités politiques à abandonner définitivement l'économie centralisée pour s'orienter vers l'économie de marché.

A cet effet, le 4ème code des investissements donne une nouvelle politique d'orientation du secteur privé par la promulgation de la loi n° 88.25 du 12.07.1988 qui de fait, annule les textes et lois des codes des investissements antécédents et avec bien sûr toutes les contraintes et restrictions qui étaient imposées au secteur privé national.

Un 5ème code des investissements, décret législatif n° 93.12 du 5 Octobre 1993 termine les dispositions et lois en vue d'achever les mécanismes de l'économie de marché sans distinction entre secteurs : public/privé (national et étranger).

Mais la mise en place des mécanismes de l'économie de marché se fait dans une conjoncture économique et politique douloureuse et exceptionnelle, et de ce fait tous les secteurs économiques se retrouvent brutalement paralysés, livrés à eux mêmes. Longtemps assisté, très choyé par l'Etat, mal préparé à la dure loi de la concurrence, le secteur privé national est contraint de compter sur ses propres moyens pour s'approvisionner et s'équiper.

- **De 1993 à ce jour :**

En 1993, les pouvoirs publics dans le cadre des réformes économiques déjà largement avancées vers l'instauration des règles du marché adoptent le décret législatif 93-12 relatif à la promotion de l'investissement. Ce nouveau code met définitivement l'investissement privé sur le même pied d'égalité que l'investissement public et assure la liberté d'investir à tout promoteur privé national ou étranger. Ce nouveau code des investissements a de plus introduit les garanties attendues de l'investisseur privé, sur la non discrimination, la sécurité juridique et le règlement des différends. En 2001, l'ordonnance 01-03 est venue amender le décret exécutif ci-dessus en remplaçant l'APSI par l'ANDI (agence nationale de développement industriel) appelée à s'implanter progressivement dans les 48 wilayas du pays et en privilégiant dans ses mesures les grands projets. Depuis, 30000 projets d'investissement ont été déclarés pour un montant de 2500 milliards de DA et 1250000 emplois. Cependant, le taux de réalisation de ces projets se situe annuellement entre 10 et 15%, un résultat significatif de la lourdeur des contraintes continuant à peser sur l'investissement dans le pays (attribution de terrains, financement bancaire, procédures administratives, conditions de gestion, production du travail). de l'Etat, et se voit désormais restaurer avec vigueur, reconnu comme force

économique et social indispensable et incontournable. Pour cela, l'Etat veut l'intégrer dans ses propres objectifs dans deux plans quinquennaux, en le contrôlant, en l'encadrant de près et en l'orientant vers des secteurs d'utilité économique et sociale. Pour que ces objectifs soient réalisables, l'Etat met en place des mécanismes de contrôle, et des contraintes sévères, pour l'obliger à devenir complémentaire au secteur public.

Les réformes engagées à la faveur des événements d'Octobre 88 ont induit des changements majeurs qu'on ne peut pas nier, à commencer par le bouleversement du champ des élites qui, à nos yeux, constitue une des plus importantes ruptures systémiques opérée à la faveur de ce soulèvement populaire.

Il faut, en effet, bien savoir qu'avant ces réformes (promulgation en 1989 d'une Constitution qui protège l'entreprise privée que la Charte nationale de 1976 avait pratiquement fait disparaître et de la loi sur la Monnaie et le Crédit qui organise le fonctionnement général de l'économie de marché) qui ont effectivement ouvert les champs politique, économique et social, vivaient sous le régime des entreprises étatiques (sociétés nationales, entreprises socialistes et entreprises locales) aux ordres d'un pouvoir monolithique et fortement jacobin (centralisateur).

Le chemin vers la transformation de ces entreprises étatiques en sociétés par actions et la création d'entreprises privées tenues par l'obligation de résultats fut évidemment long et semé d'embûches. Vingt-huit années de réformes censées porter un nouveau projet de société c'est, évidemment, trop court pour établir un bilan exhaustif des transformations générées par ce long et fastidieux processus de changement, mais par contre suffisant pour mesurer les résultats les plus tangibles en matière d'évolution entrepreneuriale.

#### **Autour de 30 000 nouvelles entreprises par an**

C'est ainsi qu'en dépit d'une situation sécuritaire, d'un climat des affaires peu motivant et d'une application souvent chaotique des textes portant réforme économique, l'Algérie a, il faut le reconnaître, fait un grand pas en matière de création de petites et moyennes entreprises. Plus de 750 000 sociétés de divers statuts juridiques, parmi lesquelles des SARL et EURL familiales n'excédant guère 10 salariés prédominent, activaient déjà dans notre pays à la fin de l'année 2015 et il se créerait, bon an mal an, entre 25 000 et 30 000 sociétés nouvelles à

l'initiative de promoteurs très majoritairement nationaux. C'est véritablement une révolution qui s'est emparée du monde des entreprises quand on se rappelle qu'à la veille du soulèvement de 1988, on ne comptait dans l'Algérie socialiste qu'une centaine de sociétés privées, pour la plupart dans un état végétatif.

Du bilan de ces vingt-six années de mise en œuvre des réformes économiques, nous relevons également à l'actif de l'Algérie que les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'impliquer dans le processus de création et de gestion d'entreprises. Les services du registre de commerce avaient rendu public en 2010 déjà le chiffre étonnant de 100 000 registres de commerce, allant de la petite boutique commerciale à la petite et moyenne entreprise industrielle ou artisanale octroyés à des femmes.

Mais quelles appartiennent à des hommes ou à des femmes, les entreprises ainsi créées sont, dans leur écrasante majorité, de très petites entreprises familiales de négoce, de services et de BTPH répertoriées sous le vocable de TPE ou de startups. Mais le parcours d'une entreprise pouvant être assimilé à celui d'un être humain qui naît, grandit, se marie (partenariat, association), fait des enfants (essaimage, création de filiales) et meurt, on ne désespère pas de voir bon nombre de ces entités survivre au temps pour devenir à terme des entreprises d'envergure aux mains de managers compétents.

Si ces statistiques de création d'entreprises peuvent paraître dérisoires au regard de certains pays développés ou émergents connaissant des démographies d'entreprises autrement plus prolifiques, la courte histoire de l'entreprise privée algérienne autorise à appréhender ces chiffres avec un certain optimisme. Vu sous l'angle de la transition à l'économie de marché qui n'a réellement été entamée qu'au milieu des années 1990, les statistiques de création de sociétés privées sont également encourageantes, car il ne faut jamais perdre de vue que l'entreprise privée algérienne est jeune, nous dirons même très jeune, son droit à l'existence en tant qu'entité légale ne remontant, en réalité, qu'au milieu des années 80' avec l'octroi à quelques-unes des rares sociétés encore en activité de lignes de crédits et d'autorisations globales d'importation gérées, on s'en souvient, par la Chambre algérienne de commerce et d'industrie (CACI).

### **Le privé toujours suspect**

Ce court historique permet, en effet, d'apprendre que l'entreprise privée algérienne n'a jamais fait bon ménage avec les pouvoirs politiques en place. On se souvient, à titre d'exemple, qu'au lendemain de l'indépendance, Ahmed Ben Bella, le premier président algérien, avait publiquement menacé «d'envoyer au hammam» les entrepreneurs algériens qualifiés de «gros bourgeois», et que c'est précisément de son temps que les quelques industriels que comptait l'Algérie indépendante avaient été contraints à l'exil. Sous le régime de Boumediène, l'exclusion du «privé exploiteur» était également érigée en dogme avec, à la clé, la

promulgation en 1976 d'une Charte nationale d'obédience socialiste résolument opposée à la libre entreprise qui plombera le secteur privé durant plus d'une décennie.

C'est sous le règne de Chadli Bendjedid, au pouvoir de 1979 à 1990, que s'effectueront non sans difficultés les premières grandes ouvertures après une période probatoire de plusieurs années essentiellement consacrée à l'élimination du personnel politique hostile aux changements souhaités. La première grande remise en cause de la sacro-sainte Charte nationale ne sera concrètement effectuée qu'en 1989 à la faveur de la promulgation d'une nouvelle Constitution favorisant certaines libertés, parmi lesquelles celle d'entreprendre et de s'associer. Les émeutes d'octobre 88 serviront de catalyseur à ce processus de réforme devant mener l'économie et le système politique vers davantage d'ouverture. L'économie de marché devait ainsi succéder à l'économie administrée et le pluralisme politique au système du parti unique.

Des réformes majeures seront, à cet effet, mises en œuvre avec beaucoup de célérité par le gouvernement de Kasdi Merbah mais, aussi et surtout, celui de Mouloud Hamrouche à l'origine de la promulgation d'une batterie de lois (autonomie des entreprises publiques économiques, loi relative à la monnaie et au crédit, démonopolisation du commerce extérieur, libéralisation des prix, etc.) favorisant le développement et l'ancrage du secteur privé dans la société algérienne. Ces réformes systémiques majeures ouvriront de nouveaux horizons, aussi bien à l'entreprise publique qui s'autonomise des champs politique et administratif, qu'aux citoyens qui peuvent désormais créer leur propre affaire, adhérer au parti politique et syndicat de leur choix, lire des journaux autres que ceux de la presse publique, créer des associations non gouvernementales, etc. Un véritable chamboulement existentiel venait de s'opérer sous les yeux ahuris d'Algériens formatés par l'idéologie socialiste et qui n'en demandaient pas tant.

La société algérienne avait ainsi commencé à se libéraliser, aussi bien sur le plan politique (pluralisme politique et syndical) qu'économique (engouement pour la création de PME, abandon de la tutelle de l'Etat sur les entreprises publiques, adhésion aux mécanismes du marché, etc.). Les entreprises étatiques s'autonomisent des tutelles ministérielles sous l'impulsion des Fonds de Participation qui les avaient aidées à acquérir le statut de société par actions. La création de sociétés privées algériennes et étrangères est officiellement encouragée par la loi sur la monnaie et le crédit, ainsi que par les codes de commerce et d'investissement, qui seront promulgués quelques années plus tard. Le monopole sur le commerce extérieur exercé par les sociétés nationales est aboli et les entreprises de droit privé autorisées à importer au moyen du dinar devenu convertible. Les prix autrefois soutenus par l'Etat seront, à l'exception de quelques produits de première nécessité, progressivement libérés. Les banques publiques acquièrent elles aussi le statut de

société par actions, soumises à la concurrence interbancaire au même titre que les banques privées algériennes et étrangères, désormais autorisées à activer en Algérie.

### **Illisibilité économique sur fond d'instabilité politique**

Les réformes engagées au pas de charge immédiatement après les événements d'octobre 88 seront malheureusement ralenties et, souvent même, détournées de leur objectif initial pour plusieurs raisons : le climat d'insécurité engendré par l'annulation du processus électoral qui avait failli amener un parti islamiste aux commandes du pays et l'injuste isolement de l'Algérie de la scène internationale sous le fallacieux prétexte d'avoir interrompu un processus électoral qui l'engageait vers un mortel destin. Les attaques terroristes du 11 septembre 2001 à New York mettront en évidence cette sinistre réalité, mais l'Algérie aura entre-temps payé le prix fort à cet embargo qu'on avait fait longtemps subir.

L'autre raison, étroitement liée elle aussi au climat d'insécurité, a trait à l'instabilité gouvernementale qui s'est installée en Algérie de 1988 à 1999. Jusqu'à cette dernière date qui marque le retour à une relative stabilité gouvernementale, l'Algérie avait connu, faut-il le rappeler, 5 chefs d'Etat, 11 chefs de gouvernement et une pléthore de ministres. Chacun de ces gouvernants a souhaité impulser, au gré des circonstances et des arrière-pensées politiques, une nouvelle dynamique aux réformes, mais en modifiant un peu trop souvent les lois et montages institutionnels en vigueur. Les chefs de gouvernement duraient si peu à leur poste qu'ils n'avaient, dans le meilleur des cas, que le temps de remettre en cause les actions engagées par leur prédécesseur, mais rarement celui nécessaire à la mise en œuvre de leurs propres réformes.

De ces attermoissements et remises en cause érigés en mode de gouvernance a résulté le désordre dans la conduite des changements qu'on continue à observer aujourd'hui encore, le manque de visibilité économique et, bien entendu, la crainte bien réelle d'assister à d'autres remises en cause au gré des sensibilités des prochains dirigeants. Ces pratiques récurrentes seront à l'origine de troublantes remises en cause de réformes pourtant utiles au pays et qui occasionneront de coûteuses pertes de temps et d'insoutenables statu quo qui retarderont et rallongeront considérablement la transition à l'économie de marché. La période de transition qui ne devait initialement durer qu'une quinzaine d'années a ainsi été reléguée aux calendes grecques avec tous les risques de dérapages d'un pilotage sans cap.

A tous ces blocages qui ont beaucoup nui aux entreprises, il y a lieu d'ajouter les ralentissements et les remises en cause engendrés, aussi paradoxal que cela puisse paraître, par l'embellie financière générée dix années durant par la forte augmentation des recettes d'hydrocarbures. C'est à la faveur de l'afflux massif de pétrodollars dans les caisses de l'Etat que resurgissent en effet les tentations de populisme avec, à la clé, le reniement des réformes structurelles indispensables à l'essor des entreprises et, notamment, celles du secteur privé.

Convaincus que la manne financière dont ils disposent peut leur permettre de retarder, voire même de faire l'impasse sur certaines réformes impopulaires, les autorités concernées retardent ainsi chaque année un peu plus l'avènement d'une authentique économie de marché, imposant du coup au pays un système hybride, cumulant les tares du régime socialiste et celles du système libéral en formation. Des deux systèmes qui se juxtaposent, les Algériens n'ont le plus souvent tiré que des désavantages.

Mais toujours est-il que le train de réformes que les gouvernements algériens ont réussi à engager de 1988 à ce jour ont tout de même induit des changements majeurs qu'on ne peut nier, à commencer par le bouleversement du secteur des entreprises qui, à nos yeux, constitue une des plus importantes ruptures systémiques opérée par l'Algérie. Il ne faut, en effet, pas oublier qu'à l'entame des réformes en décembre 1988, l'économie algérienne était fortement étatisée.

### **Essor prodigieux du privé**

A côté des 5000 entreprises publiques nationales, régionales et locales, les quelques sociétés privées qui subsistaient faisaient pâle figure. Le secteur public économique contribuait à environ 90% du Produit intérieur brut (PIB) et assurait l'ensemble des fonctions économiques et commerciales (production, distribution et services). Les réformes économiques et les ajustements structurels imposés en 1993 par le FMI feront disparaître l'écrasante majorité de ces entreprises. Pas moins de 1400 Entreprises publiques locales (EPL) seront dissoutes, 450 entreprises nationales et régionales (EPE) seront liquidées, et environ 500 autres privatisées. Il ne reste aujourd'hui qu'environ 900 entreprises publiques économiques, pour la plupart gravement empêtrées dans d'irrémediables problèmes de déstructuration qui assombrit leur avenir.

Les réformes ont par contre favorisé l'émergence en nombre des entreprises privées qui, en dépit de tous les blocages que leur font subir les bureaucraties, connaissent un essor prodigieux. Des quelques dizaines de sociétés qui subsistaient encore à la fin des années 80', on est passé en l'espace de vingt-six années seulement à près de 750 000 aujourd'hui. Elles contribuent au PIB hors hydrocarbures à hauteur de 80%, offrent plus des deux tiers des emplois et occupent tous les créneaux d'activités, à l'exception des hydrocarbures encore sous le giron de l'Etat.

La fulgurante percée du secteur privé a aussi permis à de nouvelles élites d'émerger à la faveur de ce «boom » remarquable des initiatives entrepreneuriales. Bien que fraîchement sortis des universités et autres instituts de formation supérieure, ces jeunes managers sont en train de modifier de fond en comble la manière de gérer les entreprises, favorisés en cela par les nouvelles techniques de management, les nouvelles technologies et les apports multiformes de partenaires étrangers.

Ce sont, sans doute, toutes ces élites qui ont émergé à la faveur des réformes de 1988 qui effectueront progressivement les ruptures systémiques qui permettront l'émergence de la société moderne et démocratique à laquelle l'écrasante majorité des algériens aspire. Notre affirmation repose sur le fait qu'il n'existe pas de cloisonnement entre l'économie et le politique, les deux étant parfaitement imbriqués et que le pouvoir de l'argent conduit généralement au pouvoir politique. Et quand bien même on ne permettra pas durant quelque temps encore à ces entrepreneurs de s'approcher du terrain politique, nous demeurons convaincus que c'est de cet espace entrepreneurial qu'émergeront dans un proche avenir les élites qui prendront en main le destin du pays.

# **La partie pratique**

## **Présentation de l'organisme d'accueil**

Dans cette section, nous allons essayer de présenter la SPA ELAFRUITTS de Bejaia, d'une manière générale : Historique ; l'évolution ; la création et la transaction de SPA FRULACT à la SPA ELAFRUITTS.

### **1-Historique de la SPA ELAFRUITTS (ex FRULACT ALGERIE)**

#### **1987 – Naissance**

Frulact est né dans le Nord du Portugal, à Maia, en 1987. L'ouverture de cette usine fut le point culminant des années d'expérience de ses mentors dans l'industrie de produits laitiers.

#### **1998 – Croissance**

En 1998 Frulact s'étend à Covilhã, à Ferro, avec une nouvelle usine localisée à proximité de grandes zones de culture de fruits.

#### **1999 – Internationalisation**

L'année 1999 a été marquée par la conquête de nouvelles frontières stratégiques. Frulact arrive au Maroc pour servir une filière d'industries du secteur alimentaire et le marché de la grande consommation.

#### **2000 – Expansion**

Frulact continue son processus d'expansion et arrive en Tunisie en 2000 avec une nouvelle usine qui sert de plate-forme d'approvisionnement des marchés de l'Afrique du Nord et Moyen-Orient.

## **2. Evolution de la SPA ELAFRUITTS (ex FRULACT ALGERIE)**

### **2006 – Développement**

C'est l'année qui renforce le pari dans le développement du Groupe Frulact avec le début de l'édification de la nouvelle usine à Tortosendo, à Covilhã. Une unité stratégiquement localisée proche des zones de production fruticole élevée.

Toujours en 2006, Frulact fait un pas supplémentaire dans la conquête de l'Europe, avec l'acquisition de l'entreprise française du secteur GBP (Granger Bouquet Pau). La nouvelle Frulact France renforce la stratégie de proximité vis à vis de ses clients, dans le second principal marché d'Europe dans son core-business.

### **2007/08 – Extension**

Frulact renforce sa pénétration en Afrique du Nord et au Moyen-Orient avec l'installation d'une unité de production en Algérie et une deuxième au Maroc. Cette période est marquée par l'intégration du Groupe dans le réseau COTEC qui lui a par ailleurs attribué le Prix Innovation 2007.

### **2009/10 – Développement Durable**

En 2009/10, Frulact continuera à miser sur sa présence sur les marchés français et européen, profitant des opportunités pour sa croissance organique et moyennant les conditions du marché et de l'effort de compétitivité qui est actuellement exigé à tous les acteurs.

Par conséquent, Frulact prévoit la concrétisation d'un projet qui servira de levier pour optimiser les investissements réalisés au cours de plusieurs années en termes d'Innovation et Technologie pour poursuivre les objectifs qui lui tiennent à cœur : le développement durable et l'amélioration continue du service au client.

### **2011/12 – Frutech et consolidation de la présence internationale**

L'année 2012 marque la concrétisation du Frutech – Centre d'Innovation & Technologie Agro-alimentaire opérant comme levier du pari et de l'optimisation des investissements réalisés au cours de plusieurs années en termes d'Innovation et Technologie en vue de la

poursuite des objectifs qui tiennent tout particulièrement à cœur à Frulact : la durabilité et l'amélioration continue du service rendu au client.

Poursuivant l'ambitieux objectif de globaliser ses activités, Frulact a également concrétisé vers mi-2012 le lancement des opérations de deux nouvelles unités industrielles : Innova fruits implantée au Maroc et Frulact South Africa localisée à Pretoria en Afrique du Sud.

Cette période marque également la célébration du 25<sup>ème</sup> anniversaire du Groupe Frulact.

### **3. Création de la SPA ELAFRUITES (ex FRULACT ALGERIE)**

En 2007 exactement en juillet la SPA ELAFRUITES ALGERIE a été créée de 200 actions avec :

- FRULACT SGPS DE 1013 actions ;
- BOUSSAAD BATOUCHE de 600 actions ;
- FAROUK BATOUCHE 383 actions;
- AOURTILANE FARID 01 action;
- JOAO MIRANDA 01 action;
- FRANSISCO MIRANDA 01 action;
- ARMENIO MIRANDA 01 action.

#### **A) Dénomination sociale**

Société par action Frulact Algérie.

#### **B) Siège social**

Zone d'activité commerciale Taharacht Akbou Wilaya de Béjaia, Algérie.

#### **C) forme juridique**

Société Par action au capital de 90 000 000 ,00 dinar algérien

**D) Nombre d'effectif**

Le nombre d'effectif est de 60 employé.

**E) Evolution**

Une augmentation de capital a été faite en 2011 pour un montant de 120 000 000,00 DA

**F) Situation géographique**

Frulact Algérie est implantée

- Dans une zone industrielle «TAH ARACHET » véritable carrefour économique de Bejaia, de quelque 70 unités de productions agroalimentaire et en cours d'expansion.
- A deux (02) km d'une grande agglomération ( Akbou ).
- A quelque dizaine de mètres de la voie ferrée.
- A 60 km de Bejaia, chef lieu wilaya et pôle économique important en Algérie dotée d'un port à fort tract et un aéroport international et reliant divers destination (Paris, Marseille, Lyon, st Etienne et Charleroi).
- A 170 km à l'ouest de la capital Alger.
- Par ailleurs on trouve des acteurs économique importants tel que : DANONE, RAMDY, SOUMMAM, IFRI...etc.

**4. La transaction de la SPA FRULACT à la SPA ELAFRUITTS**

C'est le président du conseil d'administration de l'entreprise, Boussaad Batouche, qui l'a annoncé dans un communiqué rendu public dans l'après-midi de dimanche. Son groupe a racheté la totalité des actions détenues par son partenaire portugais et Frulact Algérie s'appellera désormais Elafruits (pour Elaboration de Fruits). Le capital social a été porté de 120 millions de Dinars à 282 millions de Dinars, précise le communiqué du groupe Batouche, dont le siège et l'unité sont basés dans la zone industrielle de Taharacht, à Akbou. L'entreprise poursuivra ses activités de production de préparations à base de fruits destinées à ses clients de l'industrie algérienne de l'agroalimentaire (yaourt, pâtisserie, confiserie, boissons à base de

fruits...), avec un nouveau plan d'expansion qui lui permettra d'augmenter ses capacités et répondre à la demande croissante du marché.

Nouvelles structures, nouvelle organisationS elon le patron du Groupe Batouche, cette reprise du contrôle de la joint-venture sera immédiatement par des actions de réorganisation et de restructuration significatives de ses structures en vue, indique le communiqué, d'assurer «une meilleure prise en charge des besoins du marché algérien.». C'est ainsi que des structures nouvelles ont été créées, à l'instar du laboratoire de recherche et de développement, été doté «de moyens modernes et d'un encadrement hautement qualifié» et une direction commerciale à l'écoute de la clientèle pour une meilleure prise en charge de ses préoccupations.

La réorganisation et la restructuration de la société a nécessité de gros efforts, a-t-on soutenu, «de la part du Groupe Batouche qui a recruté des cadres nationaux et internationaux de très haut niveau, réalisé des investissements de modernisation, de remise à niveau de ses procédures de gestion, de son personnel et de ses installations.». Pour cela les fonds propres de la société ont été considérablement renforcés et des études sont en cours pour augmenter ses capacités de production. Elafruits bénéficie du soutien en amont, de la Société de transformation des produits agricoles (STPA), une autre entreprise faisant partie du Groupe Batouche.

**1. Les caractéristiques personnelles des enquêtés :****Tableau N°1 : la répartition des interviewés selon le genre :**

<b>Genre</b>	<b>Fréquences</b>
<b>Masculin</b>	<b>6</b>
<b>Féminin</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>

Le renseignement principal pris de ce tableau, est que la fréquence de la catégorie du genre masculin est prépondérante avec une fréquence de six personnes (06), suivie par la fréquence de catégorie genre féminin avec une fréquence de deux personnes (02).

Nous pouvons considérer, que l'effectif masculin de cette entreprise (Elafruits) est supérieur à celui de la catégorie féminine, vu la nature de leurs travail, qui exige parfois beaucoup de qualifications associées au sexe masculin.

**Tableau N°2 : la répartition des interviewés selon l'âge :**

Age	Fréquences
[25 – 35]	4
[36 – 45]	3
[46- 55]	1
<b>Total</b>	<b>8</b>

D'après ce tableau ci-dessous, nous remarquerons que la moitié des interviewés sont inclus dans la catégorie d'âge [25 – 35] ans, sont les plus dominants avec une fréquence de quatre (04), suivie par la catégorie d'âge [36-45] ans qui représente une fréquence de trois (03), quant à la dernière catégorie de classement, celle des salariés entre [46-55] ans elle présente une fréquence de 1 salarié.

Ceci montre que, l'effectif de l'entreprise (Elafruits), est à majorité jeune, qualifié, et capable de refléter une image de l'entreprise dynamique et en bonne santé financière, ce qui assure la continuité de l'entreprise au futur.

**Tableau N°3 : la répartition des interviewés selon le niveau d'instruction :**

Le niveau d'instruction	Fréquences
<b>Moyen</b>	<b>3</b>
<b>Secondaire</b>	<b>1</b>
<b>Universitaire</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>

Nous constaterons d'après ce tableau, que la moitié des salariés interrogés au sein de l'organisme d'accueil, détiennent un diplôme universitaire avec une fréquence de quatre personnes (04), suivie de près par une fréquence de trois (03) salariés qui ont un niveau d'instruction moyen, enfin une fréquence d'une personne (01) pour le niveau secondaire.

Cela explique le fait que l'entreprise encourage le recrutement des personnes avec un diplôme universitaire, afin de mieux exercer leur travail et assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Tableau N°04 : la répartition des interviewés selon le diplôme obtenu :**

<b>Diplôme obtenu</b>	<b>Fréquences</b>
<b>Licence</b>	<b>2</b>
<b>Master</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>

Nous remarquons que, (4/8) de nos interrogés sont des non-diplômés qui ont suivi leurs études jusqu'au niveau moyen et secondaire comme c'est mentionné dans le tableau précédent. Quant aux universitaires, ces derniers sont répartis équitablement entre le diplôme de master avec une fréquence de 2 pour chaque diplôme.

**Tableau N°05 : la répartition des interviewés selon la situation matrimoniale :**

<b>La situation matrimoniale</b>	<b>Fréquences</b>
<b>Célibataire</b>	<b>2</b>
<b>Marié(e)</b>	<b>5</b>
<b>Divorcé(e)</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>

Le tableau ci-dessus montre que, nous enquêtés se partagent en trois(03) situations, cinq (05) enquêtés concernés par l'étude sont mariés, une fréquence de deux (02) représente les célibataires, et enfin une fréquence d'un (01) enquêté représente une situation de divorce.

**Tableau N° 06 : la répartition des interviewés selon l'ancienneté professionnelle :**

<b>Ancienneté professionnelle</b>	<b>Fréquences</b>
<b>[1 an - 5 ans]</b>	<b>1</b>
<b>[6 ans – 10 ans]</b>	<b>3</b>
<b>[11 ans – 15 ans]</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>

Ce tableau nous montre, que la moitié de nos interviewés (4/8) ont de l'expérience qui varie entre 11 ans et 15 ans, suivie par trois (03) interviewés qui ont une expérience de 6 ans à 10 ans, et un interviewé (1/8) a une expérience qui varie entre 1 an et 5 ans.

De ce tableau et de nos informations sur les années d'expérience des salariés, nous remarquons que l'entreprise (Elafruits) opte pour un recrutement de personnes qui ont déjà d'expérience professionnelle, dans le but de garantir la qualification et les compétences nécessaires pour le bien de l'entreprise.

**Tableau N° 07 : la répartition des interviewés selon l'ancienneté au sein d'Elafruits :**

<b>L'ancienneté au sein d'Elafruits</b>	<b>Fréquences</b>
<b>1 an et plus</b>	2
<b>[2 ans-5 ans]</b>	1
<b>[6 ans -10 ans]</b>	5
<b>Total</b>	8

Nous constatons sur ce tableau que cinq (05) salariés ont une ancienneté entre (6ans-10 ans), suivie de deux (02) salariés qui ont une expérience d'un (01) an et un seul (01) salarié qui a une expérience entre (2ans et 5 ans).

Nous déduisons que les salariés sont satisfaits dans leur travail, ce qui explique les longues années au sein de leur entreprise. Plus que les salariés sont anciens, plus qu'ils sont porteurs d'habilité et de compétences spécifique à l'exécution.

**Tableau N° 08 : la répartition des interviewés selon la catégorie socioprofessionnelle :**

<b>CSP</b>	<b>Fréquences</b>
<b>Cadre</b>	2
<b>Agent de maîtrise</b>	2
<b>Agent d'exécution</b>	4
<b>Total</b>	8

D'après ce tableau, nous constatons que la moitié de nos interrogés sont de la catégorie socioprofessionnelle agent d'exécutions avec une fréquence de quatre (04), pour les deux autres catégories de cadre et agent de maîtrise, ils sont représentés par une fréquence de deux (02) salariés pour chacune.

Dans n'importe quelle entreprise le nombre d'agent d'exécution est plus important que ceux des cadres et des agents d'exécutions, mais ça ne nie pas la vérité que chacun assume ses responsabilités quelle qu'elle soit sa catégorie socioprofessionnelle, et la répartition selon des catégories se fait afin d'assurer la bonne marche de la production.

**Préambule :** nous visons à travers ce chapitre, la présentation et l'analyse de données collectées sur le terrain, relatives à nos hypothèses, afin de les vérifier, confirmer ou les infirmer.

**L'analyse de l'hypothèse N° 01 : le poste occupé par le salarié de l'entreprise privée détermine la RS qu'il a de son entreprise.**

**« Le travail pour les représente une expérience, le fruit des études et le salaire. »**

L'entreprise se nourrit de travail, du travail de l'entrepreneur, de celui de ses managers et de l'ensemble de salariés en quête de reconnaissance. La légitime aspiration à la reconnaissance du, et par, le travail, situe les attentes au niveau sociétal.

Le travail désigne un facteur de production et de richesse, le travail se veut, un siècle plus tard, l'essence de l'homme, l'activité par laquelle il va transformer le monde et se transformer lui-même. Par le salariat, il devient un système de distribution de revenus qui répond aux besoins de l'homme et de l'entreprise.

Mais d'après les entretiens effectués lors de notre enquête, le travail ne se résume pas seulement autour du salaire ou de la création des richesses, mais une aussi un fruit des études comme le disait l'un des interviewé âgé de 28 ans qui occupe un poste d'ingénieur méthodes industrielles : *« le travail pour moi représente tout simplement le fruit de mes études. »* [Entretien N° 01].

De nombreuses recherches dans le domaine de la sociologie et de la psychologie du travail et des organisations ont pu montrer que les individus ont tendance à construire un lien étroit avec leur expérience professionnelle, et que le travail représente un facteur primordial pour la définition de l'identité personnelle et sociale, cela montre que l'entreprise, étant donné les exigences de flexibilité et de compétitivité, recherche des individus qui soient capables de : gérer des relations à court terme ; passer aisément d'une activité à une autre et d'un lieu à un autre ; développer de nouvelles compétences de courte durée, en fonction des caractéristiques changeantes des marchés et des organisations ; renoncer aux habitudes, prendre leurs distances par rapport au passé et ne pas miser sur l'expérience.

Les compétences d'une personne recouvrent l'ensemble des qualités acquises au cours de sa vie et utilisables dans le travail, Celles-ci s'acquièrent à la fois par la formation et par l'apprentissage en situation de travail, donc l'expérience professionnelle, comme acquis de la personne peut, quant à elle, être considérée comme une composante de la compétence, c'est ce qu'un cadre de l'entreprise a confirmé en disant que : *« l'expérience professionnelle est aussi une forme particulière d'acquisition des compétences. »* [Entretien N° 07].

**« L'entreprise privée entre une deuxième famille pour les uns, toute une vie pour les autres mais qu'un lieu du travail pour certains. »**

En sociologie, une entreprise est considérée comme étant d'un ensemble d'individus et d'un groupe d'individus, ayant des objectifs à atteindre que se soient économiques ou sociaux, mais ça ne s'arrête pas seulement à ce contexte, car l'entreprise représente pour la majorité des salariés une deuxième famille puisqu'ils passent la plupart du temps à l'entreprise comme ils le disent d'une seule voix : *« Après le domicile, l'entreprise représente pour nous une deuxième famille, car c'est là, qu'on passe notre temps de 8h jusqu'à 16h30. »*

L'expression d'une deuxième famille n'est pas satisfaisante pour quelques uns, ils ont préférés d'utiliser une expression encore plus forte et plus signifiante, pour exprimer à quel point l'entreprise pour eux, représente toute une vie, comme le confirme l'un des agents exécution : *« étant une femme divorcée, l'entreprise me signifie absolument tout, j'en ai pas de vie ailleurs que celle à l'intérieure de cette entreprise. »* [Entretien N°03], cette réponse est presque la même que celle de DG de l'entreprise qui est nous a dit : *« Ma vie ne se résume qu'autour de mon travail et de l'entreprise surtout. »*

Nous pouvons dire aussi que l'entreprise pour certains n'est qu'un lieu du travail : *« loin de toutes autres réponses, l'entreprise pour moi n'est qu'un lieu du travail pour subvenir à mes besoins mais avant tout une responsabilité. »* [Entretien N°06].

**« Le quotidien au travail pour les salariés dépend des exigences du marché du travail, et il se diffère d'une période à une autres. »**

Le marché du travail est un endroit qui répond à la demande de main-d'œuvre potentielle. Le marché du travail est le lieu de rencontre de l'offre et de la demande du travail, dans un des facteurs de production, et aussi le lieu où se fixe le montant de la rémunération du travail, c'est-à-dire son prix. Le marché du travail est segmenté en deux parties distinctes : un marché interne concentrant les emplois les plus stables et proposant des perspectives de carrière par promotion interne, et un marché externe qui rassemble les emplois soumis à la concurrence et au libre fonctionnement du marché.

Donc le quotidien au travail pour la plupart des salariés de l'entreprise dépend du marché du travail comme le confirme l'un des cadres de cette dernière : *« notre quotidien au travail dépend généralement des exigences du marché, parfois c'est chargé mais d'autre fois non, mais globalement le rythme est bon, vu que notre entreprise répond aux demandes du marché du travail au temps. »* [Entretien N°07].

Un autre salarié de catégorie agent d'exécution qui occupe le poste chef d'équipe de production a dit que : *« le quotidien au travail pour nous dépend de la planification »*

*concernant la production, et aussi par rapport au programme exigé par l'administration qui doit répondre aux demandes du marché externe face à l'environnement concurrentiel. » [Entretien N° 08].*

D'après les réponses de ces deux enquêtés, nous ne constatons que la réponse de DG d'ELAFRUITTS tourne autour de même contexte, dont les fonds propres de la société ont été considérablement renforcés, pour augmenter ses capacités de production afin de répondre à la demande du marché.

Pour les autres salariés, leur quotidien au travail, il diffère d'une période à une autre, parfois c'est chargé, ou ennuyeux, sinon ils travaillent dans le même rythme, en excepté l'agent d'entretien qui trouve son quotidien fatigant, car pour elle : *« travailler comme un agent d'entretien est une tâche vraiment fatigante et difficile à mener, car je dois répondre à leurs exigences au bon moment, je dois être prête pour se déplacer d'une place à une autre au temps et à tout moment. » [Entretien N° 03].*

**« Le marché algérien comme un nouveau défis, la rémunération, les formations; sont sans doute, des sources de motivations pour les salariés de ELAFRUITTS. »**

La motivation est un facteur psychologique, qui désigne un ensemble des forces qui incitent un salarié à adopter un comportement donné, la motivation est aussi une composante ou un processus d'engagement dans une action ou une expérience, elle se déclenche en se manifestant habituellement par le déploiement d'une énergie.

SAINSAULIEU R souligne que : *« le point d'aboutissement de nombreuses travaux sociologiques sur la formation professionnelle, n'est pas seulement la catégorie professionnelle, la promotion et la qualification de quelques individus mais bien l'entreprise dans la globalité de ses régulations sociales, de ses valeurs et de ses rapports entre acteurs, il s'agit cependant d'une intervention progressive, diffus, souvent lente et ponctuée de résistances et d'effets inattendus ou même pervers »<sup>1</sup>.*

Les entreprises ont donc tout à gagner à mieux connaître leurs employés afin de comprendre leurs motivations, plus souvent le salarié est essentiellement motivé par sa rémunération et les avantages financiers et sociaux liés à son travail. Il cherche également à rendre son travail moins pénible et reste donc sensible à tout système de motivation fondé sur une meilleure adaptation du poste de travail, sur une limitation des risques liés à sa santé physique et mentale, comme cité par l'un des enquêtés lors de l'entretien : *« Rien n'est motivant mais généralement les primes et les formations sont les sources de motivation. » [Entretien N°06],*

<sup>1</sup> SAINSAULIEU Renaud. Sociologie de l'entreprise. 2eme édition, Edition Dalloz, presse des sciences politiques, Paris, 1995, p 368.

ajoutant donc le rôle de la formation comme un facteur de motivation, l'entreprise privée s'articule sur la formation pour créer un capital humain compétent, elle porte la formation comme un investissement afin de consolider sa rentabilité et sa compétitivité face aux autres entreprises, un autre enquêté nous dit aussi que : « *par mon poste qui est un poste d'innovation, l'apprentissage lors des formations me motive encore plus afin de donner un plus dans mon travail.* » [Entretien N°01], en précisant que ce dernier, a effectué récemment une formation en France, et plus souvent des formations internes, une opportunité et une chance qui lui permet à chaque fois d'approfondir ses connaissances.

Pour le DG de l'entreprise ELAFRUITTS qui est d'origine tunisienne, trouve que sa source de motivation est le marché algérien, car le but pour lui c'est la maîtrise et l'acquisition d'une nouvelle expérience, selon lui d'avoir aimé son travail l'a poussé à essayer cette nouvelle expérience dans un autre pays, en nommant le marché algérien comme un défis de chaque jour qu'il dit à lettre : « *après mes 13 ans d'années au travail en Tunisie, j'ai opté pour une nouvelle aventure dans un pays voisin au mien, le but derrière ça, c'est de maîtriser cette expérience, car ce n'est absolument pas le même* »

**« L'entreprise a tout à gagner si elle arrive à mieux connaître ses employés afin de comprendre leurs motivations et leurs sources de satisfaction au travail. »**

Bien entendu, il est difficile de satisfaire tout le monde à tous les niveaux. Cependant, le fait de mieux comprendre les fondements de la satisfaction au travail permet aux entreprises de mettre en place des mesures afin de développer une relation durable entre l'organisation et l'employé. La satisfaction est donc une réponse émotionnelle positive résultant de l'évaluation des expériences de la vie. Elle est positivement liée à la durabilité de l'emploi et à l'expérience, autrement dit, lorsque le personnel reste longtemps dans l'organisation, parce que cette dernière lui offre un environnement de travail qui lui convienne comme l'un des enquêté qui occupe le poste de cariste magasinier : « *Oui je suis totalement satisfait, la preuve j'ai 10 ans d'expérience, si ce n'est pas le cas, j'aurai à quitter mon poste et l'entreprise depuis longtemps.* » [Entretien N° 05].

Un environnement de travail agréable et sain est propice au bien-être et à la productivité de ses salariés, désigne l'ensemble des éléments matériels et humains qui sont susceptibles d'influencer un travailleur dans ses tâches quotidiennes. Un lieu de travail agréable aussi peut-être un facteur qui stimule la satisfaction au quotidien, l'un des cadres nous a dit que : « *Dès le début, j'ai exigé un environnement favorable pour travailler, on ne peut jamais travailler si on n'est pas satisfait dans le lieu de notre travail.* »

Une ambiance de travail joue un rôle au niveau de la satisfaction au travail. Tous les collègues ne sont pas nécessairement des meilleurs amis mais les bons rapports avec ceux dont ils sont les plus proches, jouent un rôle pour créer cette ambiance de travail.

L'autonomie est un facteur important en ce qui concerne la satisfaction au travail. Accorder davantage d'autonomie aux équipes de travail est également une source de satisfaction au travail.

**« Travailler dans la même entreprise, ne veut-dire absolument pas que les salariés ont les mêmes représentations sociales. »**

Un demi-siècle de recherche autour de la théorie des représentations sociales inaugurée par Moscovici témoigne de l'importance de cette théorie pour la compréhension des phénomènes psychosociaux liés au fonctionnement et à la structure de la pensée sociale et à la dynamique des rapports entre les groupes. La représentation est à la fois le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle l'individu ou le groupe reconstitue une réalité sociale à laquelle il est confronté et lui attribue une signification spécifique.

Afin de connaître la représentation sociale que les salariés ont de leur entreprise, nous avons posé la question suivante, pourquoi trouve-t-on une différence entre les représentations que vous avez de l'entreprise privée, malgré que vous travailliez dans la même entreprise.

Nous soulignons que, le poste occupé, le salaire, font partie des termes les plus utilisés et les plus redondants dans les discours des enquêtés, pour qualifier les représentations sociales de l'entreprise.

La plupart de nos interviewés occupent un poste adéquat à leur formation universitaire, une chose qui a favorisé la bonne image au moment que leur entreprise a répondu favorablement dès le début, nous constaterons aussi qu'il y a différence de représentation d'un poste à un autre. Ils ont tous dit : nous ne voyons pas l'entreprise de la même manière, c'est une chose certaine, ça se diffère d'un salarié à un autre, parfois nous trouvons que même si les salariés occupent le même poste et partagent le même bureau, leurs représentations ne sont pas les mêmes, l'un cadre, a bien fait une différence par rapport au poste occupé et par rapport à les conditions personnelles d'un salarié : *« c'est clair qu'on trouve une différence, ça dépend de coté, celui qui satisfait de son poste et de son travail n'a pas la même représentation que celui qui travaille que puisqu'il est dans l'obligation de travailler, ou celui qui n'occupe pas un poste qui répond à ses exigences ni à sa formation universitaire. »*

Sans négligé la réponse de l'un des salariés qui occupe un poste comme un agent d'exécution : *« je suis satisfait de ce qui concerne l'entreprise mais par rapport à mon poste de travail je ne le suis pas, depuis des années, j'ai voulu changer du poste, qui est moins fatigant que celui que j'exécute. »*

Rien n'est plus vrai, que le proverbe : « tout travail mérite salaire », et personne ne peut le nier, la qualité du travail et la quantité de salaire sont étroitement liées, plus le salaire s'augmente plus le degré de la satisfaction et de la motivation s'augmente.

Donc le salaire comme il est un facteur de motivation et une source de satisfaction, peut aussi avoir son pouvoir afin de déterminer une représentation, selon un agent de maîtrise qui confirme que la représentation qu'il a de cette entreprise est directement liée au salaire : « *la représentation dépend de salaire, celui qui est bien payé ne voit pas l'entreprise de même qu'il la voit celui est qui n'est pas satisfait de son travail.* »

A partir de cette analyse, nous pouvons dire que, le poste occupé par un salarié dans une entreprise privée, joue un rôle dans la détermination des représentations sociales.

**L'analyse de l'hypothèse N° 02 : La nature des relations qu'entretient le salarié avec son entreprise détermine sa RS à son égard (l'entreprise privée).**

**L'analyse de l'hypothèse N° 03 La dynamique des relations (positive ou négative) à l'intérieur de l'entreprise privée, détermine la RS qu'on a de cette dernière (l'entreprise privée).**

**« L'image primordiale de premier jour d'accueil »**

« La préparation à l'accueil consiste à organiser l'environnement de travail du nouvel employé, c'est une phase primordiale qui marquera la vie professionnelle de l'employé, le premier jour dans l'entreprise est marquant l'arrivée, les premiers contacts, les premières impressions, les premiers moments au travail sont important »<sup>2</sup>

D'après les entretiens menés à l'entreprise privée 'ELA- fruits', on a constaté que la majorité des interviewés ont reçu un bon accueil qu'elles qualifient de chaleureux, bon, rassurant et surtout marquant. Car est comme tout entreprise 'ELA-fruits' a su donner de l'importance au premier jour de l'arriver qui est un moment très intéressant pour les salariés pour qu'il s'établisse un rapport positif avec l'entreprise et avoir un impact sur sa rétention dans les mois qui suivent.

L'un des interviewés chargé comme travail ingénieur des méthodes industrielle, nous a confié « *je me souviendrais toujours de mon premier jour ; j'arrive à l'accueil le matin la personne a été gentil, j'ai réussi à faire un exercice et dans le même jour j'ai commencé le travail, et j'étais accueilli par le PDG lui-même* » (E1)

Une autre personne qui travaille comme cariste Magasinier nous a affirmé se qui suit «*oui bien accueilli a mon arrivée, on m'a directement orienté vers mon poste de travail et ils m'ont assuré toutes les conditions du travail* » (E5)

---

<sup>2</sup> TESSIER Marie-Josée. *Guide de gestion des ressources humaines*. TECHNO Compétences, Québec, 2013, p41.

A partir de ces enquêtes nous constatons que l'entreprise "ELA-fruits" comme toute entreprise est considérée ; comme une organisation soucieuse de son avenir économique, social, et notamment sa notoriété et son image. Son objectif est non seulement de communiquer en externe, mais aussi de le faire en interne, et dans le but de gagner la confiance de ses salariés et de fidéliser son personnel, le mettre dans de bonnes conditions afin qu'il donne le meilleur de lui-même pour la pérennité de l'entreprise et son rendement. Le capital humain est un facteur important pour le rendement de l'entreprise.

**« L'importance de la communication dans la construction identitaire et les relations professionnelles. »**

On définit généralement la communication comme un transfert d'informations, cependant lorsqu'on est attentif aux différentes formes concrètes de communication humaine, on se rend compte que cette définition est beaucoup trop étroite. Nous communiquons aussi pour nouer des relations, pour partager des émotions pour agir sur autrui, pour conforter notre identité ou celle des autres.

D'après les résultats obtenus lors de notre enquête à l'entreprise de "ELA-fruits ; nous constatons que la plupart des enquêtes montrent qu'une partie importante des interactions sociales tend à produire une certaine image de soi qui est à entériner ou remettre en cause, Alors que la construction des identités sociales selon eux est résultante d'une communication riche. L'un des salariés chargé de travail comme ingénieur des méthodes industrielles. Nous a confié que « *la communication est très importante dans la construction de nos images identitaires qui diffèrent d'une personne à une autre selon un ensemble de caractéristiques autant personnelles et sociale* » (E1), A Partir de là nous constatons que la communication est le fruit de différents processus grâce auxquels nous construisons et gérons des connaissances sur nous mêmes et sur les autres.

Un autre enquêté qui travaille comme cadre nous a confirmé que : « *la communication est le chemin à suivre pour le bon déroulement de l'entreprise et aussi plus précisément la construction d'une bonne image sur cette dernière* »(E4). Et dans le même contexte un salarié chargé de travailler comme un cariste magasinier nous a confié d'après son expérience dans l'entreprise : « *dans notre travail la communication est un facteur majeur dans la*

*construction des identités, qui favorise la naissance des meilleures relations professionnelles » (E.5).*

L'identité est à la fois les conditions, l'enjeu, et la résultante d'un grand nombre de communication sociale qu'il s'agisse de relations interpersonnelles de communication politiques de publicité ,c'est ce que nous à dit un autre salarié qui travail comme agent de production « *grâce à la communication (directe et indirecte ) on se nourrie d'une personnalité qui participe au développement de nos connaissances , par une identité qui participe au développement de notre connaissance ainsi que l'amélioration de notre quotidien au travail » (E8).* Les autres interviewés ont confirmé l'importance du facteur communication qui valorise la vie de l'entreprise par la construction de RS positives et cela s'impact positivement aussi sur l'entreprise.

**«La valeur de communiquer, sur impact sur la bonne construction des images sociales »**

La communication tient un rôle prépondérant dans le fonctionnement de l'entreprise, et permet de faire le lien entre les employeurs ce que crée un sentiment d'appartenance à une équipe.

Nous pensons que la communication est relationnelle, elle est médiation et créatrice des liens, « la communication est le pouvoir de faire échanger, et de faire partager intelligemment des points de vue différents »

<sup>1</sup>, et c'est pour cela qu'est peut faire évoluer la société et devenir un véritable garant de la cohésion sociale.

Nous constatons que la communication dans l'entreprise de ELA-fruits est considérée parmi les piliers les plus favorisent pour le développement et la construction des représentations collectives. L'un des salariés de l'entreprise ELA-fruits nous confirme que la communication à une place importante dans la construction de représentation sociale positive de l'entreprise. Il confirme à juste titre que « *oui il y a une relation entre la communication et les représentations sociales, cette dernière nous guide pour ne pas faire des erreurs ; en effet,*

---

<sup>1</sup><http://www.latortuebleue.fr/le-role-de-la-communication-dans-notre-societe> . consulté le 18 06 2018.

*une erreur dans une entreprise coûte chère »(E.1). Et dans le même contexte, un autre enquêté de la catégorie exécution chef de production dit que : « la communication est la base de la construction de nos idées ; elle nous aussi à oublier un peu la charge du travail »(E.7)*

Au sens strict, « la communication sociale est l'ensemble des actes qui visent à modifier des représentations, des comportements ; ou à renforcer des solidarités. la communication social valorise les actions ou initiatives mises en œuvre à renvoyer une image innovante, évolutive, vivante »<sup>1</sup>. Ce que nous confirme un responsable de production « *la communication dans l'entreprise est sociale ; derrière chaque entreprise qui réussisse nous trouvons que c'est dû à l'existence d'un bon sens de communication entre les salariés »(E6)*

### **« L'entreprise ; entre relations professionnelles et relations amicales »**

Les connaissances que nous possédons sur notre environnement social et que partageons avec ceux qui nous entourent, nous sont d'une grande utilité ces représentations sociales nous permettent d'évaluer notre environnement, en même temps qu'elle détermine nos rapports à autrui.

Dans une entreprise il existe des relations professionnelles entre les employé de l'organisme, mais aussi d'autres relations qui se développent au fils du temps. dans cette entreprise on a constaté que les relations professionnelles sont solides ce que permet de promouvoir des meilleures conditions du travail ainsi que la paix et la justice sociale , c'est ce que confirme l'un des enquêter du catégorie cadre « *ont est dans un environnement professionnel qui demande des relations professionnelles qui sont importantes dans la dynamique et la solidité de l'entreprise »*. Et dans le même contexte le chef du service hygiène, sécurité et environnement (HSE) rappelle que « *les relations dans cette entreprise sont bonnes, elles sont totalement professionnelles. on est là pour travailler dans la concertation, et dans l'échange d'informations.* » (E.6). Donc les relations professionnelles ont une place importante dans l'élaboration des conventions collectives ainsi que dans l'établissement des lois et du règlement de travail.

Les relations du travail sont générales, concrètes et particularisée ; par exemple les rapports qui s'établissent entre un salarié et son employeur ; qui sont des collègues dans l'exercice d'une activité professionnelle.

Aussi les relations professionnelles sont des « rapports sociaux établis autour du travail salarié, actions auxquelles ils donnent lieu (conflits, négociation engagés à l'initiative des salariés, des employeurs ou de forces qui les représentent, patronat et pouvoirs publics. C'est à travers la relation de travail, quelle qu'en soit la définition, que des droits et des obligations réciproques se créent entre le salarié et l'employeur. La relation de travail a été et reste le moyen majeur permettant aux travailleurs d'obtenir les droits et avantages liés à l'emploi dans les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale. L'existence d'une relation de travail est la condition qui détermine l'application des dispositions de droit du travail et de sécurité sociale concernant les salariés. C'est un point de référence essentiel pour déterminer la nature et la portée des droits et des obligations des employeurs envers leurs salariés »<sup>1</sup>

Les travailleurs s'y retrouvent de nombreuses heures par semaine et sont en contact les uns avec les autres de manière régulière. C'est sur cet aspect que nous voulons porter un regard particulier. Ainsi, les relationnelles en milieu de travail désigneront, dans cette recherche, un ensemble de pratiques caractérisées par deux aspects: le contact qu'elles permettent entre les personnes et l'ancrage qu'elles ont sur les lieux du travail.

Les relations des enquêtés avec leurs supérieurs et leurs collègues sont majoritairement fortes qui se déclinent en terme de relations cognitives et amicales et de solidarité ce qui renforce la cohésion et l'attachement de personnel à son organisation.

Le facteur temps joue beaucoup dans le développement de relations au sein de l'entreprise, « A force de travailler toujours, le temps que je passe à l'entreprise dépasse le temps que je passe avec ma famille » ce que nous signal l'un des enquêtes de la catégorie cadre.

Vu que l'objectif des relations amicales est de faciliter la socialisation et l'intégration des salariés, il est évident de dire que de travailler dans un climat où la communication entre les personnes est permanente et réciproque permet de développer chez les salariés, le sentiment de rassurance et de bien être, surtout venant de la catégorie exécution de l'entreprise : « *En*

---

<sup>1</sup> FREDERICA OUDIN, et autres. La qualité des relations de travail. Édition IRIS, Paris 2015 p 33, 35.

*grande partie ce sont les relations amicales qui dominent dans un milieu professionnel, c'est logique car ont a besoin d'avoir le sentiment de bien être pour que le travail soi plus facile » (E.8).*

Cependant ; un autre enquêté a évoqué l'importance des relations entre les salariés en confirmant que : *« c'est vrai que les relations professionnelles ont une place respectueuse dans l'entreprise, mais d'autre part on peut pas travailler toujours avec des ordres, règles...Etc., pour se mettre à l'aise on doit partager le travail avec compréhension »(E.7)*

En ce qui concerne les relations amicales ont a été confirmé a des réponses contradictoire quelque salariés ont fait part de l'existence des relations entre eux, tandis que d'autres ne voient pas que l'existence de relations d'amitié est importante pour la construction des bonnes images sur leur travail.

Dans cette analyse, nous avons aussi rassemblé deux hypothèses dans une seule analyse. Nous pouvons dire qu'elles sont confirmées toutes deux.

**L'analyse de l'hypothèse N° 04 : « L'appartenance à des catégories socioprofessionnelles différentes explique les disparités entre RS que portent les salariés à l'égard de l'entreprise privée. »**

**L'analyse de l'hypothèse N° 05 : « La notoriété de l'entreprise privée joue un rôle dans la construction de la RS qu'on a d'elle. »**

Avant de commencer d'en parler de l'entreprise privée algérienne, nous avons préféré poser quelques questions aux salariés de l'ELAFRTUIS sur l'entreprise publique, afin de savoir leurs points de vue, ainsi pour avoir une idée sur les représentations sociales qu'ils ont de cette dernière. Notre but c'est de faire une comparaison entre les différentes représentations, et le plus important d'apprendre si elles se construisent par rapport aux types d'une entreprise (publique, privée.).

Les représentations sociales construites par l'appartenance à des catégories socioprofessionnelles font partie aussi de notre recherche en basant exactement sur l'entreprise privée.

***« ELAFRUITIS, renforce sa pénétration en Afrique du Nord avec l'installation d'une unité de production en Algérie. »***

Une entreprise est un groupement humain hiérarchisé qui met en œuvre des moyens intellectuels, physiques et financiers pour produire former, distribuer les richesses conformément à des buts définis pour réaliser un profit.

En fonction de la personne qui détient le capital et des objectifs retenus par l'entreprise, on distingue deux types d'entreprises :

- *les entreprises publiques* : leur capital est détenu totalement ou en partie par l'Etat ou les collectivités publiques.

- *les entreprises privées* : où on distingue les entreprises individuelles dans lesquelles un seul propriétaire assume tous les risques financiers (c'est le cas des artisans et des commerçants) ensuite il y a les sociétés où plusieurs associés assument tous les risques (société de personnes) ou une partie seulement (société de capitaux : SA, SARL).

Nous voulions savoir en premier lieu, à quoi attendaient les salariés avant de rejoindre ELA-fruits, vis-à-vis, leurs exigences professionnelles, et quelles sont les représentations sociales construites de cette entreprise.

Le cariste magasinier d'ELA-fruits est l'un des premiers salariés recrutés par cette entreprise en 2008, qui est l'année d'installation de cette unité de production sous le nom FRULACT : *« J'étais parmi l'un des premiers salariés de cette entreprise, je ne la connaissais pas avant de ça mais je savais que c'est une entreprise étrangère, donc la première image que j'avais de cette entreprise est construite à partir de ça. Je m'attendais quelle soit à la hauteur de ses normes européennes pour répondre à mes objectifs »*, la dénomination sociale de cette l'entreprise et son origine pour ce salarié représente la clé de réalisation de ses objectifs, vu que les entreprises occidentales sont aux salariés celles qui réussissent le plus, la représentation est tout d'abord la transformation d'une réalité en un objet de connaissance, c'est ce qui justifie la réponse de ce salarié.

Le chef d'équipe de la production est aussi l'un des anciens de cette entreprise, recruté en 2012, période de l'augmentation du capital de l'entreprise : *« Avant de rejoindre ELAFRUITES je savais qu'elle était une entreprise étrangère, j'avais l'idée que chaque investissement qui se fait hors d'un pays natal demande largement du capital financier ce que m'a encouragé de travailler. »*. La preuve est que beaucoup d'investissements venant d'Asie ou des États-Unis sont offensifs et *« réussissent et gagnent beaucoup d'argent »*. De cette réponse nous pouvons comprendre que, comme l'origine de l'entreprise joue un rôle dans la construction d'une représentation, le capital aussi a son pouvoir. Des représentations sociales s'expliquent par le processus de formation des représentations sociales qui sont modelées non seulement en fonction de l'information et de la pratique, mais tout particulièrement en fonction de la position sociale des acteurs sociaux. Comme l'explique Jodelet, la représentation sociale porte la marque du sujet qui reconstruit l'objet et l'interprète, tout en s'exprimant à travers elle.

**« Le développement du secteur privé est un moteur très important de l'emploi et de la croissance économique. »**

« L'entreprise privée est une entreprise qui ne dépend pas directement de l'Etat et qui cherche toujours à être compétitive »<sup>1</sup>, il faut apprendre que l'entreprise privée algérienne n'a jamais fait bon ménage avec les pouvoirs politiques en place, mais le secteur privé algérien s'est développé largement à l'ombre du secteur d'Etat ; Un secteur privé facteur complémentaire du secteur d'Etat »

Nous faisons appel aux représentations sociales afin que nous puissions comprendre l'avis des uns et des autres dans l'entreprise ELAFRUITTS, car les représentations sont ainsi dépendantes d'un processus de focalisation qui répond à l'intérêt des sujets, tout en étant élaborées à partir de leur expérience.

Notre première enquêtée est un ingénieur de méthodes industrielles qui a déjà travaillé dans un le secteur public avant qu'elle joindre ELA-fruits : « à ma connaissance, les entreprises privées en Algérie dominent celles de publiques, dernièrement on trouve cette tendance à donner plus d'importance aux investissements privés ». L'entreprise privée donc a évolué selon les grandes phases d'organisation politique de l'économie nationale durant lesquelles elle a connu successivement limitation, encouragement et pleine reconnaissance, c'est ce que justifie les réponses de la majorité de nos enquêtés, comme le chef d'équipe de la production: « l'entreprise privée en Algérie est en voie de développement, vu le nombre d'entreprise (PME) récemment créer, c'est une preuve d'une conscience partagée par les jeunes qui se soucient de leurs avenir. » , La création de l'emploi représente aujourd'hui un élément fondamental de la croissance économique d'un pays, elle permet aux jeunes d'investir et de contribuer au développement de l'économie nationale et de créer des postes d'emplois permanents.

Deux agents d'exécutions disent partager le même avis, « le secteur privé est le plus performant car il est soumis aux dispositions d'un code du travail qu'on doit tous le suivre à

---

<sup>1</sup> <http://webetab.ac-bordeaux.fr/Etablissement/JMonnet/ses/entrp/html/privpub/privpub.htm>. Consulté le 15 05 2018 à 20h00

*lettre.* ». Et l'autre dit en bref : « le privé en Algérie est le plus développé que le secteur public. » Entretien N° 2. Le développement économique d'une entreprise donnée ne dépend pas seulement de son capital ou son personnel mais aussi de sa réglementation en interne.

Le cash manager de catégorie cadre : « *l'entreprise privée occupe une place représentable dans le marché international.* », grâce aux changements apportés par les propriétaires privés au niveau des mécanismes de motivation (participation des managers au capital, système de récompense) et de contrôle, qu'elles ont connues un impact positif, le secteur privé est fort compétitif sur les marchés mondiaux

**« Entraves au développement du secteur privé productif : contraintes d'environnement et dominance de la sphère informelle. »**

« Ce qui freine l'entreprise algérienne c'est l'environnement et la sphère informelle dominant, Le milieu des affaires est peu propice aux initiatives créatrices de valeur ajoutée à l'instar de la politique salariale qui favorise des emplois de rente, au lieu du savoir et du travail »<sup>1</sup>.

Le Directeur Général de l'entreprise ELAFRUITTS : « *À mon avis, le secteur privé en Algérie n'est pas encore développé, les dirigeants des entreprises veulent travailler selon des normes du capitalisme avec un esprit du socialisme. La source du problème c'est ce qu'on ne trouve pas la répartition des tâches, que chacun occupe son poste qu'il fasse son travail convenablement, ce qui est le contraire du secteur privé en Tunisie, c'est le plus développé, car on ne trouve pas une seule tête qui dirige toute l'entreprise mais chacun fait de son mieux pour l'entreprise.* ». Les raisons essentielles sont les contraintes d'environnementales qui peuvent être : la bureaucratie, un système financier administré. Nous pouvons ajoutons aussi du fait de l'ancienne culture politique, une méfiance vis-à-vis du privé tant local qu'international, du fait que les tenants de la rente ont peur de perdre des parcelles de pouvoir, ce qui explique d'ailleurs ces alliances entre la sphère bureaucratique et certaines sphères privées spéculatives mues par des gains à court terme via la rente.

Etant donné que le contexte de chaque pays est différent au regard des niveaux de capital humain, de la stabilité politique, des orientations, et des initiatives politique du moment, de la

<sup>1</sup> <http://www.lematindz.net/news/12186-dossier-les-veritables-entrepreneurs-privés-algeriens-iii.html>

qualité des institutions, des structures de soutien financier et non financière, les mesures à prendre pour y aller de l'avant doivent être dictées par la situation de chaque pays.

Dans cette partie d'analyse, nous avons opté à rassembler entre deux hypothèses pour effectuer l'analyse, car elles ont un point commun, dont les deux parlent d'une entreprise privée.

Pour l'une des hypothèses, nous pouvons dire qu'elle est confirmée, vu que la plupart des réponses de nos enquêtés confirment que la notoriété de l'entreprise joue un rôle dans la construction de représentation sociale qu'on a d'elle.

Dans l'autre hypothèse, à partir de l'analyse effectuée, nous confirmons que l'appartenance à des catégories socioprofessionnelles différentes explique les disparités entre RS que portent les salariés à l'égard de l'entreprise privée.

## Les résultats de l'étude :

L'objectif de notre étude ,étant d'effectuer une analyse sociologique de représentations sociales ,qui est un facteur d'aide des ressources humaines .le cas des salariés de catégories socioprofessionnelles de l'entreprise privée ELA- FRUITS. Dans cet élément nous allons présenter les principaux résultats auxquels nous sommes arrivés dans notre analyse des données collectées sur le terrain . Avant de les présenter, nous tenons à rappeler les questions de notre problématique sont les suivantes :

1. Quelles représentations sociales ont les salariés du secteur privé de l'entreprise privée ?
2. Quelles images développent-ils de leur entreprise ?
3. Peut-on développer des représentations sociales différentes voir contradictoires quand nous travaillons dans la même organisation ?
4. Ces disparités, sont-elles dues à au fait qu'on soit en situation de travailleur salarié, ou à l'appartenance à des catégories socioprofessionnelles différentes ?

Nos hypothèses présentées dans le cadre méthodologique de la problématique :

- **Hypothèse 1** : Le poste occupé par le salarié de l'entreprise privée détermine la représentation sociale qu'il a de son entreprise.
- **Hypothèse 2** : La nature des relations qu'entretient le salarié avec son entreprise détermine sa représentation sociale à son égard (l'entreprise privée).
- **Hypothèse 3** : La dynamique des relations (positive ou négative) à l'intérieur de l'entreprise privée, détermine la représentation qu'on a de cette dernière (l'entreprise privée).
- **Hypothèse 4** : L'appartenance à des catégories socioprofessionnelles différentes explique les disparités entre représentation que portent les salariés à l'égard de l'entreprise privée.

- **Hypothèse 5** : la notoriété de l'entreprise privée joue un rôle dans la construction de la représentation qu'on a d'elle.

Après avoir collecté des données auprès de 8 salariés par un entretien semi-directif, au sein de l'entreprise privée ELA-FRUITTS, dont ces 8 entretiens représentent notre échantillon d'étude, nous avons parvenu à dégager quelques idées générales qui vont confirmer ou infirmer les hypothèses.

Donc à travers l'analyse des entretiens effectués lors de notre étude sur le terrain menée. Nous avons pu confirmer les corrélations entre les facteurs explicatifs utilisés et le phénomène de la construction et de l'orientation de la représentation sociales.

Concernant la première hypothèse, nous avons trouvé qu'il y avait une relation très forte entre la nature du poste occupé et la RS qu'on a de l'entreprise dans laquelle on exerce notre métier.

Pour la deuxième et la troisième hypothèse, les salariés ont démontré que la nature des relations qu'ils entretiennent, soit entre eux-mêmes, soit avec la hiérarchie, détermine aussi les représentations sociales qu'ils ont de cette entreprise privée. Ce qui confirme la politique adoptée par cette organisation, afin d'accorder un milieu professionnel agréable pour ses salariés, qui se répercute positivement ....sur la performance et sur la construction positive des représentations.

Enfin, pour la quatrième et la cinquième hypothèse, qui parlent de la diversité des représentations sociales entre les salariés par rapport à leurs catégories socioprofessionnelles, et est ce que la réputation d'une entreprise privée joue un rôle dans cette construction des représentations sociales. Elles sont confirmées d'après l'analyse, vu que tous les salariés ont répondu favorablement aux questions posées dans cet axe.

# **La conclusion générale**

## **Conclusion générale :**

La théorie des représentations sociales, est une théorie de sens commun, qui s'inscrit dans un cadre d'étude large, Placée à la frontière du psychologique et du sociale. Les représentations sociales ne sont pas faciles à comprendre, cette recherche nécessite plus du temps dans l'intérêt de les étudier et de les analyser en profondeur.

Les représentations sociales sont présentes dans la vie de chacun de nous, vu qu'elles permettent de mieux comprendre les individus en général, et dans notre travail à mieux comprendre les représentations sociales construites des salariés d'une entreprise privée.

Notre enquête effectuée au sein d'ELA-FRUITTS, nous a permis de cerner notre thématique. Concernant le point de vue des salariés sur leur lieu de travail. Nous avons confirmé que représentations sociales dans une entreprise dans cette entreprise sont construites sur la base de l'existence d'une communication que cette dernière à son tour confirme l'importance d'existences dans le parcours professionnel qui aide la construction des relations professionnelles, qui facilite ainsi l'adaptation et la socialisation des salariés dans leur domaine du travail dès leurs recrutements.

Par ailleurs, pour que deux représentations sociales soient différentes, elles doivent être organisées autour de deux noyaux différents, ce qui confirme la diversité des représentations sociales d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, Notre étude a porté sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. Nous avons déduit aussi que la notoriété d'une entreprise privée au niveau national ou international joue un rôle dans la construction des représentations sociales favorables chez les salariés.

Nous pouvons dire que l'entreprise privée Algérienne connaît un essor certain comparé aux années précédentes, ce qui fait d'elle un acteur économique incontournable du développement économique national.

# **La liste bibliographique**

## **La liste bibliographique :**

### **Liste des ouvrages :**

BERNAUD Luc et LEMOINE Claude. Traité de la psychologie du travail et des organisations. Edition, Dunod. Paris. 2000.

BEAUFILS Jean-Claude. Comprendre l'entreprise, une approche gestionnaire. Edition Vuibert. Paris. 2004

BEAUVOIS, J-L, DECHAMPS, J-C, vers la cognition sociale. DUNOD, Paris, 1990.

BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas. Les représentations sociales. Ed DUNOD, Paris, 1999.

BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas. Les représentations sociales. Ed DUNOD, Paris, 2009.

CABIN philippe la communication et organisation, communication : état des savoir, Paris. Edition la découverte. 2001.

CADIN Loïc, G Franci et autre, gestion des ressources humaines, pratique et éléments de théorie. Edition DUNOUD, 3eme édition, Paris, 2007, p12.

Christian Bonardi et Nicolas Roussiau, les représentations sociales, Edition, Dunod, Paris, 1999.

Claude ABRIC, Pratiques sociales et représentations, Paris, PUF, 1994, 2e édition, 1997.

Denise JODELET, Les représentations sociales, Paris, PUF, 1989.

Doise, willem. Les représentations sociales définition d'un concept. *Connexions*, 45, 243-253. 1985.

DUBAR Claude. La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. 3eme Editions. Edition Armand Colin. Paris. 2002.

EDGHOFFER J.R., Economie d'entreprise (savoir et technique), Edition NATHANA, Paris, 1995.

FISHER GUSTAVE Nicolas. Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, 2eme Ed, DUNOD, paris 1996.

FLAMEN Claude et ROUQUETTE Michel-louis. Anatomie des idées ordinaires. Armand Colin, Paris, 2003.

FREDERICA OUDIN, et autres, la qualité des relations de travail, édition IRIS, Paris 2015.

JEAN Claude Abric , Pratique sociales et représentations. Edition PUF ,1994.

Jean- Marie SECA, Les représentations sociales. Edition, Armand Colin, Paris, 2002.

JODELET Denise. Les représentations sociales. PUF Paris, 1991.

HALPERN Catherine et RUANO-BORBALAN J C. Identité (s) : l'individu, le groupe, la société. Editions sciences humaines, Paris, 2004.

LAETITIA Lethielleux.. L'essentiel de la Gestion des Ressources Humaines, 5ème édition, Paris Gualino, 2011.

Lahlou, S. (2003). L'exploration des représentations sociales à partir des dictionnaires 2003 dans J.-C. Abri Méthodes d'étude des représentations sociales (Ed.), Sainte-Anne.

LOÏC Cadin et autres, la gestion des ressources humaines ,3eme édition, DUNOD, paris 2007.

MAISONNEUVE J, la psychologie sociale. PUF, Paris, 1967.

MOLINER Pascal. Images et représentations sociales, « de la théorie des représentations sociales à l'étude des images sociales », édition presse universitaires de Grenoble, 1996.

MOLINER Pascal, la dynamique des représentations sociales, presses universitaires de Grenoble, PUG, 2001, Grenoble, 1998.

MORIN P ET DELAVALLEE E, le manager à l'écoute du sociologue. 7eme édition, Ed d'organisation, Paris, 2003.

MOSCOVICI, S. La nouvelle pensée magique, *Bulletin de psychologie*

MOSCOVICI Serge. « Préface », dans Claudine. Herzlich, Sante et maladie, analyse d'une représentation sociale. Mouton Paris, 1969.

MOSCOVICI Serge. Introduction à la psychologie sociale ; « les phénomènes de base », Tome 1, Paris, 1972.

RATEAU Patrick, et autres, Introduction à l'étude des représentations sociales. Presses universitaires.

ROUQUETTE Michel-Louis et autres. Introduction à l'étude des représentations sociales. Presses universitaires de Grenoble, Pug, 1998.

ROUSSIAU, N. et BONARDI, C. Les représentations sociales. Etats des lieux et perspectives. Hayen Mardaga. 2001.

SAINSAULIEU Renand, sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement, 2émeédition, Dalloz, Paris, 1995.

SECA, Jean- Marie Les représentations sociales, Edition, Armand Colin, Paris, 2002.

STROOBANTS Marcelle, Domaines et Approches Sociologique Du Travail, 3eme édition, Armand Clain, paris.

TESSIER Marie-Josée, « Guide de gestion des ressources humaines », TECHNO Compétences, Québec, 2013.

THUDEROZ Christiane, « Sociologie des entreprises. Ed la découverte ». Paris, 1994.

Valence, A. Les représentations sociales. Bruxelles : De Boeck. 2010.

WESTPHALEN, Marie-Hélène, Thierry, Libaert, communicator, toute la communication de l'entreprise, 6ème édition, Paris, Dunod, 2012.

## **Liste des ouvrages méthodologique :**

GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, éd Toulouse, 1999.

Omar Aktouf, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique. Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, 1987.

RAYMOND Qyuvi et LUC VAN Compenhoudt, manuel de recherche en sciences sociales. Édition DUNOD, 3ème édition, Paris, 2006.

## **Liste des dictionnaires :**

AKOUN André, et autres, Dictionnaire de la sociologie, éd, le Robert, seuil. Tour, 1999.

DORTIER Jean François, dictionnaire des sciences humaines, paris, 2004.

BOUDON Reymond, BESNARD Philippe et autres, dictionnaire de sociologie, édition Larousse, paris, 2003.

PRETTI Jean Marie, Dictionnaire des ressources humaines, 2ème éd, Vinket, paris, 2001.

PROVOSTE Joel, les mots de l'économie, éd, Dunod, Paris.1986.

Sous la direction de BRUNO Allain. Dictionnaire d'économie et de sciences sociales. Edition Ellipses. Paris. 2005.

## **Liste des revues :**

Cité par HADEF Ahmed, L'enseignant universitaire : Son projet, son identité et son rapport à la profession.

GHADDAB Nadia et AOUADI Sourour Les fonctions pratiques de la Gestion de Ressources Humaines, Université Virtuelle de Tunis,2008. disponible sur : [http://pf-mh.uvt.rnu.tn/306/1/Les\\_fonctions\\_pratiques\\_de\\_la\\_Gestion\\_de\\_Ressources\\_Humaines.pdf](http://pf-mh.uvt.rnu.tn/306/1/Les_fonctions_pratiques_de_la_Gestion_de_Ressources_Humaines.pdf).

consulté le 07/04/2018 à 20h00

[www.crasc.dz/ouvrages/index.php/ar/45-les-indépendances-au-maghreb/806-analyse-sociologique-de-la-crise-du-capital-privé-dans-l'algerie-indépendante](http://www.crasc.dz/ouvrages/index.php/ar/45-les-indépendances-au-maghreb/806-analyse-sociologique-de-la-crise-du-capital-privé-dans-l'algerie-indépendante),

<http://obsmetiers.rcp->

[pro.fr/fileadmin/observatoire\\_metiers/documents/Metiers/glossaire\\_grh.pdf](http://obsmetiers.rcp-pro.fr/fileadmin/observatoire_metiers/documents/Metiers/glossaire_grh.pdf) . consulté le 07/04/2018 à 19h33.

<http://www.latortuebleue.fr/le-role-de-la-communication-dans-notre-societe> . Consulté le 18 06 2018.

# **Les annexes**

Monsieur, madame, mademoiselle ;

Dans le cadre de la préparation d'un mémoire de master en sociologie, spécialité sociologie du travail et des ressources humaines, à l'université Abderrahmane Mira de Bejaia, sous le thème ; « les représentations sociales de l'entreprise privée par ses salariés. ».

Nous vous prions de bien vouloir répondre à nos questions, tout en vous garantissant l'anonymat, la confidentialité de vos données personnelles, et nous vous informons que les réponses seront utilisées uniquement dans un cadre scientifique de notre recherche.

Nous vous remercions pour votre collaboration.

## **A. Les données personnelles ;**

1. Sexe
2. Âge
3. Niveau d'instruction
4. Diplôme obtenu
5. Situation matrimoniale
6. L'ancienneté professionnelle
7. L'ancienneté au sein d'elafruits
8. Quel poste occupé-vous ?
9. Catégorie socioprofessionnelle
10. Lieu de résidence (village ou ville)

## **B. Les questions ;**

1. Quels sont les 4 ou 5 premiers mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez le mot travail ?
2. Que représente le travail pour vous ?
3. Aimez-vous le travail ?
4. Que pensez-vous de votre quotidien au travail ?
5. Êtes-vous satisfait de votre travail ?
6. Le poste que vous occupé est-il adéquat à votre formation universitaire ?
7. Que représente l'entreprise pour vous ?
8. Êtes-vous satisfait de votre entreprise ?
9. Qu'est ce qui vous motive le plus dans votre travail ?
10. Pensez-vous que la représentation (autrement dit l'image) qu'on a de l'entreprise peut-être différente d'un salarié à un autre ?
11. C'est quoi pour vous la différence entre une entreprise privée et une entreprise publique ?
12. Que signifie pour vous le mot « entreprise » ?
13. Que signifie pour vous ELA-fruits ?
14. Cette dernière offre-t-elle de bonnes conditions de travail ?
15. Est-ce que ce a quoi vous vous attendiez avant de rejoindre ELA-fruits ?
16. Quel traitement réserve ELA-fruits à ses salariés, sont-ils tous considérés de la même manière ?
17. Si les salariés dans cette entreprise ne reçoivent pas le même traitement, pouvez-vous nous en dire plus sur le pourquoi d'une pareille situation ?

18. Comment voyez-vous l'entreprise privée en Algérie ?
19. Qu'est-ce que vous pouvez nous dire de l'entreprise publique ?
20. Etes-vous satisfait de votre salaire ?
21. Pensez-vous que le salaire a un impact sur l'image que vous avez de l'entreprise ?
22. Malgré que vous êtes salariés de la même entreprise, nous avons remarqué que vous avez des RS (ou des images de l'entreprise) différentes l'un par rapport à l'autre. Cela est dû à quoi selon vous ?
23. Pensez-vous que tous les salariés sont soumis aux mêmes conditions de travail au sein de l'entreprise ?
24. Selon vous, qu'est ce qui favorise une bonne image sur l'entreprise ?
25. La communication a-t-elle un rôle dans une perception positive de l'entreprise ?
26. Au sein de l'entreprise, comment la communication et les échanges d'informations sont-ils encadrés ?
27. D'après votre parcours professionnel, y'a-t-il une relation entre la communication et les représentations sociales de l'entreprise ?
28. Quelles relations entraînez-vous avec vos collègues du travail ?
29. Avez-vous été bien accueillis au moment de votre recrutement ?
30. Votre image de l'entreprise s'est-elle construite le premier jour de votre recrutement ou au fil de temps ?
31. L'entreprise Ela-fruits, répond-elle à vos exigences professionnelles ? en tant que salarié ?
32. Que pensez-vous de la communication pour la construction des identités et des relations professionnelles ?
33. Qu'est-ce que vous a aidé à construire votre identité au travail ?
34. Avez-vous de bonnes relations avec vos collègues ?
35. Qu'est-ce qui a favorisé ses relations entre vous ?



## Résumé

Les représentations sociales dans une entreprise dans cette entreprise sont construites sur la base de l'existence d'une communication que cette dernière à son tour confirme l'importance d'existences dans le parcours professionnel qui aide la construction des relations professionnelles, qui facilite ainsi l'adaptation et la socialisation des salariés dans leur domaine du travail dès leurs recrutements.

Par ailleurs, pour que deux représentations sociales soient différentes, elles doivent être organisées autour de deux noyaux différents, ce qui confirme la diversité des représentations sociales d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, Notre étude a porté sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. Nous avons déduit aussi que la notoriété d'une entreprise privée au niveau national ou international joue un rôle dans la construction des représentations sociales favorables chez les salariés.

L'entreprise privée Algérienne connaît un essor certain comparé aux années précédentes, ce qui fait d'elle un acteur économique incontournable du développement économique national.