

UNIVERSITE A. MIRA BEJAIA

FACULTES DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

mémoire de fin de cycle pour l'obtention du diplôme Master en sociologie du travail et des ressources humaines

**La dynamique de l'identité socioprofessionnelle
Face Aux Crises organisationnelles**

ETUDES DE CAS : L'ENTREPRISE PORTUAIRE DE BEJAIA

Présenté par :

TERKI Yacine

TENKHI Naima

dirigé par :

Dr. BELAIDI. A

Juin 2014

Table des matières

Introduction

CHAPITRE 1

CADRE METHODOLOGIQUE

Objet de la recherche

1. PROBLEMATIQUE.....	5
2. HYPOTHESES	9
3. Les méthodes utilisées.....	10
3.1.La Méthode qualitative	10
3.2.La méthode déductive	10
3.3.Les techniques utilisées.....	12
4. Définition des concepts.....	15
4.1.L'identité	15
4.2.L'identité professionnelle	16
4.3.La crise	17
4.4.La culture d'entreprise.....	17
4.5.La motivation	17
4.6.La socialisation.....	18
4.7.La crise identitaire	18
4.8.Le changement dans l'entreprise.....	19
4.9.Le climat au travail.....	20

CHAPITRE2

LA CRISE DE L'IDENTITE SOCIOPROFESSIONNELLE

1-L'IDENTITE PROFESSIONNELLE.....	22
2 - LES QUATRE TYPES DE L'IDENTITE AU TRAVAIL.....	23
3- LA CRISE D'IDENTITE PROFESSIONNELLE	25
3-1 la crise d'identité professionnelle.....	25
3-2 les formes identitaires qui forgent une crise d'identité	26
3-3 la crise d'identité professionnelle le point de vue des ordres professionnels	27

CHAPITRE 3

ENTREPRISE PORTUAIRE DE BEJAIA EPB

1-Présentation de l'EPB	29
2-Historique de la création de l'EPB	29
3-Situation géographiques.....	30
4-Missions et activités de l'EPB	31
5- Description des services.....	32
6-L'Organisation de l'EPB	33
7-Les infrastructures et les équipements	37
8-Les concurrents	38

CHAPITRE 4

ANALYSE ET INTERPRETATION

1- DISCUSSION DES DONNEES	42
2- SYNTHESE	52

CONCLUSION.....	55
------------------------	-----------

BIBLIOGRAPHIE.....	56
---------------------------	-----------

ANNEXE.....	61
--------------------	-----------

Remerciements

Ce travail n'aurait pu aboutir sans l'aide d'Allah et de nombreuses personnes.

La première personne que nous tenons à remercier est notre encadreur Dr .BELAIDI, pour l'orientation, la confiance, la patience qui ont constitué un apport considérable sans lequel ce travail n'aurait pas pu être mené à bon port, pour ses bonnes explications qui nous ont éclairé le chemin de la recherche et sa collaboration avec nous dans l'accomplissement de ce modeste travail. Qu'il trouve dans ce travail un hommage vivant à sa haute personnalité.

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à tous les professeurs qui nous ont servi avant eux comme enseignant ou comme professeur et qui par leurs compétences nous ont tenu dans la poursuite de nos études. Enfin, on remercie tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce travail.

Dédicaces

C'est Avec une profonde gratitude et un grand amour que Je dédie ce modeste travail A mes chers parents, qui m'ont soutenu et qui ont toujours cru en moi et en la justesse de mes choix, Surtout je les remercie d'avoir fait de moi ce que je suis devenue aujourd'hui, que DIEU les gardent.

-A toute la famille TERKI.

- A tous mes Amis, ANIS, MOHAMED, YACINE, SALIM CHAFIK, NADIR & a
M^{lle} BERCHICHE

YACINE & NAIMA

Le tableau des abréviation

Abréviation	Signification
EPB	Entreprise Portuaire Bejaia
SNM	Société Nationale de Manutention
CNAN	Compagnie Nationale Algérienne de Navigation
ONP	Office National des Ports
EPE	Entreprise Publique Economique
SPA	Société par Actions
SOGEPORTS	Société de Gestion des Participations de l'Etat « ports »
DMA	Direction manutention et acconage
CPN	Conférence de placement des navires
DDD	Direction domaine et développement
DC	Direction capitainerie
DR	Direction remorquage
DG	DIRECTION GENERALE
DMI	DIRECTION DU MANAGEMENT INTEGRE
DFC	DIRECTION FINANCES ET COMPTABILITE
DRH	DIRECTION RESSOURCES HUMAINES
DMQE	la Direction du Management de la Qualité
GQ	Groupe Qualité
ISO	Organisation International de Standardisation

INTRODUCTION

Depuis que la sociologie s'est intéressé aux relations sociales de travail, la question de l'identité au travail ou l'identité professionnelle ne cesse de se poser comme le moteur puissant d'un approfondissement conceptuel, notamment avec les évolutions considérables touchant non seulement l'aspect économique mais aussi la vie sociale dans le milieu professionnel. Le développement économique est aujourd'hui organisé autour de la richesse produite par des différentes entreprises. Ces dernières reposent en grande partie sur le capital humain qui est devenu l'une de ses préoccupations majeures, car, les entreprises sont pleinement conscientes de la valeur de leur personnel.¹

A cet effet, les organisations doivent prendre les stratégies, les moyens et les outils efficaces, pour éviter toute sorte de crise identitaire ; car pour qu'il y ait une crise organisationnelle, il faut forcément un facteur relié à des conditions assez spécifiques, comme les stratégies adaptées ou bien les changements de ces dernières qui défavorisent l'adaptation des salariés à ces stratégies, un autre élément la crise d'identité organisationnelle qui peut apparaître sur les interactions dites négatives (jalousie, le manque de respect, la compétitivité entre les employés) ces facteurs, reflète par excellence l'état dans lequel l'organisation se trouve. Par ailleurs, l'objectif de notre projet d'étude est de comprendre s'il y a une crise d'identité ou pas et comment cette dernière se forge en cas où elle apparaisse dans l'entreprise portuaire de Bejaia et découvrir comment est le climat socioprofessionnel convivial au sein de l'EPB.(Ibid.)

Notre travail se présente en quatre principaux chapitres : le premier chapitre s'articule autour d'un cadre méthodologique, qui définit les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses suivies par la définition des concepts qui rentrent dans le cadre d'analyse conceptuelle, après on a les méthodes utilisées et les techniques mises en œuvre dans la réalisation de la recherche, puis l'analyse de contenu, et enfin les difficultés rencontrées sur le terrain. Pour le deuxième chapitre, celui-ci s'articule autour de

¹ <http://www.cairn.info/la-reeducation-contre-l-ecole-tout-contre--9782749205106-p-17.htm>

la revue littérature concernant notre thème et compris : l'identité professionnelle, ainsi la crise d'identité socioprofessionnelle. Pour le troisième chapitre, tout autour de la présentation organisationnelle de notre terrain d'étude L'EPB qui comprend : historique, situation géographique, mission et activités de l'EPB, descriptions des services, l'organisation de l'EPB, les infrastructures et les équipements, les concurrents. Le quatrième chapitre concerne l'analyse et la discussion des données, puis une synthèse des résultats ou on aboutira la confirmation ou à l'infirmité des hypothèses émises, et enfin une conclusion.

CHAPITRE 1

CADRE

METHODOLOGIQUE

Objet de la recherche

Vu l'importance de sujet, nous avons choisi l'entreprise portuaire de Bejaia, qui joue un rôle très important dans les transactions internationales vu sa place et sa position géographique. Aujourd'hui, il est classé le 2^{ème} port d'Algérie en marchandises générales et 3^{ème} port pétrolier il est également le 1^{er} port du bassin méditerranée certifié ISO 9001.2000 pour l'ensemble de ses prestations.

Par ailleurs, nous avons fait ce choix du thème pour les raisons suivantes :

- Avoir une expérience sur le monde du travail afin de nous préparer à la vie professionnelle.
- Acquérir des informations et des connaissances sur le domaine.
- Découvrir et cerner la structure des travailleurs, avoir des idées sur leurs attitudes et comportement afin de comprendre leurs identités
- Faire connaître la dynamique de l'identité socioprofessionnelle au sein de l'organisme.
- Faire connaître comment les ouvriers de l'EPB réagissent face aux changements.
- Savoir et connaître s'il y a une crise identitaire au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia.
- Essayer de décrocher un poste de travail s'il y a une opportunité.

1. PROBLEMATIQUE

En partant du constat que le travail est l'un des principaux lieux d'échange entre les individus dans l'entreprise. L'identité au travail s'affiche comme une résultante à cette interaction, à travers l'intériorisation des mondes institutionnels spécialisés (cf.). De ce fait, et selon Sainsaulieu (1977), l'identité au travail est considérée comme une façon de se situer dans le système social d'entreprise, une manière d'être en relation avec les collègues, chefs, etc. En somme c'est une façon d'être acteur en organisation : la fusion, la négociation, le retrait et l'affinité constituent des attitudes ; elle permet de se situer dans le système social d'entreprise. Dans la foulée, à travers les différentes situations de travail, l'analyse des relations de pouvoir, engendrées, permettant de repérer et de nommer des types idéaux d'attitudes correspondant à des jeux d'acteur en entreprises (Dubar, 2005 : 235). Ainsi, la notion d'identité professionnelle appliquée à des salariés d'entreprise suppose non seulement les considérer comme des acteurs de leur situation de travail mais aussi comme de « professionnels » potentiels ayant à gérer leur carrière, à anticiper leur parcours, à accroître leur « compétence ».

Par ailleurs, Erikson (1968) met en avant l'idée que, l'identité n'est pas figée. Elle s'inscrit plutôt dans une évolution conflictuelle, d'où l'importance, ici, du terme de « la crise d'identité ». Celle-ci correspond à un tournant identitaire qui ponctue le parcours de la vie, souvent, entravé par des difficultés particulières. A cet effet, selon Zafirane (2002), elle peut être considérée comme une situation de trouble individuel profonde, marquant une période transitoire. Comme peur de l'incertitude ou d'une menace qui peut marquer la situation du travail. Dans ce moment de déstabilisation, il importe de saisir et comprendre ce qui émerge en positif : la réaction des individus et leur prise d'action sur les rapports sociaux.

Dans cette perspective, s'inscrivant dans un contexte économique, on a souvent tendance à négliger les problèmes, d'ordre sociologique, qui peuvent entraver le processus de l'entreprise. Or, l'entreprise algérienne a connu des

phases transitoires brusques et des moments alarmants dus aux conjonctures politiques et économiques débouchant sur un hiatus organisationnel. Par ailleurs, les membres de l'entreprise, livrés à eux-mêmes, sont souvent appelés à s'adapter tout en trouvant des combinaisons adéquates dans les diverses situations qui ponctuent leurs parcours socioprofessionnel. D'ordre conflictuel, ces situations génèrent, à l'insu des employés, plusieurs crises, et celle identitaire entre autres.

Dans cette réalité fluctuante, conflictuelle et critique, il importe de comprendre la place du changement organisationnel. Souvent, le changement interne est expliqué comme un changement des règles et des relations, venant ou non de l'extérieur. Cependant, le changement peut découler de plusieurs sources : de l'influence directe des nouvelles technologies ou du marché qui contraindrait les entreprises à améliorer leurs performances etc. Il va sans dire que les contraintes extérieures ont leurs mots à dire dans l'entreprise. Cependant, celle-ci comme un microcosme social elle cultive des rapports sociaux, avec ses contradictions se distinguant dans une ambiance d'interchangeabilité de ces acteurs

Comme un acteur économique, qui se lance dans une mise en place d'un système de management de qualité, EPB² tente de créer un climat convivial au sein de ses services dans une démarche de certifications conformément à la norme ISO³. Celle-ci s'est concrétisée par des changements organisationnels donnant naissance à une nouvelle vision managériale et structurelle, telle que la création de nouvelles structures ayant pour objet de se doter des organes de la qualité : le Comité de la Qualité, la Direction du Management de la Qualité (DMQE), Le Groupe Qualité(GQ). L'adoption d'un management de la qualité et l'instauration de nouvelles procédures de gestion. Ces changements aussi importants ne peuvent être opérés au sein d'une organisation sans suscité des résistances. (Document interne de l'entreprise, 2004).

En effet, depuis 1992, date de premières réformes, l'EPB connaît diverses formes de résistances. En juillet 1999, l'EPB s'engagé dans l'application du décret de réorganisation des activités portuaire. Dans ce cadre un nouveau

² Entreprise Portuaire de Bejaia

³ International Standardization of Organization : Organisation International de Standardisation.

paysage organisationnel des ports a été mis en place. Ce paysage s'articule autour de la séparation des activités de service public de l'activité commerciales. La libéralisation des activités commerciales. Une application qui a suscité une démotivation totale du personnel, accentué par un climat d'incertitude notamment qu'elle été évincée du secteur public. (Ibid.).

En revanche, l'ampleur des transformations, connues par EPB, pour ce conformé aux exigences de la certification ISO 9002, l'a fait rentrer dans un processus de transformation de puis 1998. En 1999 date de la rentée en vigueur de l'autonomie des entreprises, l'EPB fut érigée en Société Par Action (SPA). Cette nouvelle dynamique par ailleurs met l'environnement et le personnel au cœur des préoccupations quotidiennes des managers. Dont le but est de créer un système de management capable d'employer les normes internationales. L'EPB s'est désormais engagée, de manière irréversible, dans un processus d'amélioration qui ne pourra s'estomper. Cette démarche aboutira à terme à intégrer une politique d'insertion du port dans un système de réseautage, pour l'élever aux dimensions d'un port de troisième et quatrième génération, tendance d'évolution nettement affirmée dans le monde. Cette option nécessaire, ne pourra se faire sans la judicieuse participation de tous les effectifs de l'Entreprise (Ibid.).

Bien que le nouveau statut marque clairement son passage théoriquement d'une entreprise socialiste à une entreprise à vision économique, les anciens réflexes de la période de gestion socialiste persistent et perdurent (Ibid.). Une bureaucratie qui s'inscrit dans une structure rigide constituant un obstacle pour la mise en ouvre des nouvelles règles de gestion (cf. Mitzberg, 1981). L'inadéquation entre le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise et sa nouvelle stratégie comme une entreprise économique l'a fait plonger, semble-t-il, dans une situation de crise tacite (Ibid.). Mais, pour arriver à bien mener sa transition et dépasser les résistances et les obstacles qui perçent son parcours, il importe de reconnaître la crise qui agit comme une force latente tout en créant un déséquilibre qui s'incrute dans chez ses employés, notamment leur manque de confiance notamment avec la hiérarchie débouchant sur un climat tendu et défavorable au travail. Les problèmes de la vie au quotidien souvent négligé mais qui peuvent expliquer pas mal de problèmes qui s'évident au milieu du travail.

Des relations sociales qui évoluent dans une ambiance conflictuelle, de non-reconnaissance, une distance avec les responsables, des dirigeants qui peuvent ignorer les conflits du quotidien de leurs employés. Dans cette perspective, notre propos, ici, est de mettre en exergue une crise souvent sous-estimé mais qui pèse dans le milieu professionnel, c'est une crise qui s'articule au tour de l'identité au travail.

Comment comprendre ces changements qui ont débouché sur une crise, tacite, à plusieurs dimensions et identitaire notamment ? Comment expliquer la crise identitaire qui ne cesse de vicier les relations professionnelles dans l'Entreprise Portuaire de Bejaia ? Quelles sont les stratégies à adopter ? Comment peut-on tirer profit de cette « crise identitaire » sur le plan collectif notamment et relancé une identité collective saine ?

2. HYPOTHESES

Il importe pour toute recherche, sociologique, qui adopte l'hypothéticodéductive comme démarche de proposer des hypothèses qui s'inspirent directement de l'enquête exploratoire ; c'est ainsi que conformément à notre pré-enquête, on présente deux hypothèses :

- La crise d'identité professionnelle émane de l'interaction, dite négative, entre les employés qui crée des conflits entre collègues et peut aussi provenir, à son tour du changement organisationnel adopté par l'entreprise.

- La concurrence, la mobilisation salariale, la compétence ... et la différenciation entre les anciens et les nouveaux employés l'une des formes des changements qui en contribuent à remettre en cause la conception collective des identités professionnelles pour éviter une crise identitaire pour l'amélioration de l'organisation.

3. Les méthodes utilisées :

3.1.La Méthode qualitative :

C'est la recherche qui produit et analyse des données descriptives, telles que les paroles écrites ou dites et le comportement observatoire des personnes (Taylor et Bogdan, 1984). Elle renvoie à une méthode de recherche intéressée par le sens et l'observation d'un phénomène social en milieu naturel . Elle traite des données difficilement quantifiables. Elle ne rejette pas les chiffres ni les statistiques mais ne leur accorde tout simplement pas la première place. (Higin Kakai,2008).

Le chercheur est intéressé à connaître les facteurs conditionnant un certain aspect du comportement de l'acteur social mis au contact d'une réalité. Il se sert d'un modèle interprétatif où l'accent est mis sur les processus qui se développent au sein des acteurs (ici, on est intéressé par les significations que l'acteur attribue à son environnement de même qu'à ces interprétations) (Ibid.).

De ce fait, chercher à comprendre, chercher à décrire, explorer un nouveau domaine, évaluer les performances d'une personne, aller à la découverte de l'autre, évaluer une action, un projet sont des démarches dont la réussite reste en partie liée à la qualité de la recherche qualitative sur lesquelles elles s'appuient. On fait alors de la recherche qualitative :

- Pour détecter des besoins ;
- Pour poser un choix, prendre une décision ;
- Pour améliorer un fonctionnement, des performances ;
- Pour cerner un phénomène ;
- Pour tester aussi des hypothèses scientifiques.

3.2.La méthode déductive :

Toute discipline est caractérisée par son objet d'étude et sa démarche ou méthode. Le dictionnaire Larousse définit la méthode comme la démarche organisée et rationnelle de l'esprit pour arriver à un certain résultat. En sciences, il

existe un éventail de méthodes parmi lesquelles la méthode déductive ou rationnelle. La démarche déductive consiste à partir du général pour arriver au particulier (Mills, 1843 : 129). La déduction consiste à partir de l'observation d'un fait général au particulier. Le raisonnement déductif permet donc d'aboutir à des conclusions capables d'être suivies si l'observation de départ et le chemin suivi pour aboutir à la dite conclusion est vrai. La déduction est aussi qualifiée de « top-down approach ». Ainsi, si des prémisses posées sont vraies, la conclusion doit l'être aussi. Et si de nouvelles prémisses sont ajoutées aux prémisses de départ, la conclusion reste valable. Lorsque l'antécédent ne comporte qu'une seule prémisses, on parle de déduction immédiate, ou inférence. Lorsqu'il en comporte plusieurs prémisses, la déduction est médiate, ou syllogistique (Ibid.p 136). L'objectif de la méthode déductive est la détermination de la loi d'un effet d'après les lois des diverses tendances dont il est le résultat commun. Elle se fonde sur trois étapes à savoir une induction directe, un raisonnement et une vérification.(DEPELTEAU,2000 , p 59-62)

Première étape : Induction directe

Le premier pas de la démarche déductive est une induction directe c'est-à-dire une observation des faits ou expérimentation. Cette étape suppose une observation préalable de chaque cause. Il serait par exemple difficile de formuler les lois d'un objet en mouvement si on n'observait pas d'abord les lois liées à l'objet et ensuite, celles liées au référentiel avant de tirer les lois de l'ensemble (Idem.).

Deuxième étape : raisonnement.

La seconde étape consiste à déterminer, d'après les lois des causes, quel sera l'effet produit par une combinaison donnée de ces causes. A l'aide de ces déductions des lois séparées des causes, on peut, dans une certaine mesure, trouver une réponse à ces deux questions: une certaine combinaison de causes étant données, quel sera l'effet produit ? Quelle combinaison de causes, si elle existait, produirait un tel effet donné ? Dans le premier cas, on estime que l'effet aura lieu dans certaines circonstances complexes dont les divers éléments sont connus ; dans l'autre, on juge suivant quelle loi (sous quelles conditions antécédentes) un effet complexe donné sera produit (Idem.).

Troisième étape : vérification

Le troisième élément essentiel de la Méthode Dédutive est la vérification. Pour que les conclusions obtenues par déduction soient garanties, il faut que, soigneusement comparées, elles se trouvent d'accord avec les résultats de l'observation directe partout où on peut le constater. Si l'observation directe et la comparaison des faits fournissent des lois empiriques de l'effet (vraies dans tous les cas observés ou dans le plus grand nombre), la vérification la plus sûre dont la théorie soit susceptible serait qu'elle conduise déductivement à ces mêmes lois empiriques (Idem.).

3.3. Les techniques utilisées

a. Entretien compréhensif

L'entretien s'inscrit dans une vaste nébuleuse de pratique plus au moins proches des critères scientifiques, deux éléments peuvent être soulignés premièrement une tendance accorder davantage à l'informateur. L'apport de Carl Rogers (1942) a marqué une étape essentielle en sens ; l'entretien compréhensif s'inscrit dans la poursuite de cette évolution. Par ailleurs, la variété des méthodes est très grande. chaque enquête produit une construction particulière de l'objet scientifique et une utilisation adaptée des instruments : l'entretien ne devrait jamais être employé exactement de la même manière .La multiplicité des méthodes porte aussi sur la place occupée par les entretiens dans le dispositif de recherche. (Kaufman, 2008).

Il y a plusieurs façons de « mener » un entretien. On les classe traditionnellement selon le degré de directivité ou non directivité et par conséquent selon la profondeur de matérielle verbale recueilli. L'entretien semi directif est plus court et plus aisés quelque soit le cas ils seront enregistré et transcrits intégralement (y compris les hésitations rire, silence, ainsi la relance de l'intervieweur) (Laurence Badin, 2005). Pour l'entretien compréhensif, il s'inscrit dans une dynamique exactement inverse : l'enquêteur s'engage activement dans les questions, pour provoquer l'engagement de l'enquêté ; lors de l'analyse de contenu l'interprétation du matériau n'est pas évitée mais constitue au contraire l'élément décisif. et il repends à deux éléments théorie et méthode, mais il inverse

les phase de la construction de l'objet : le terrain n'est plus une instance de vérification d'une problématique préétablie mais le point de départ de cette problématisation (Kaufman , 2008).

b. Entretien exploratoire

On cherche à dégager des thèmes, des points d'accroche en entretien et des Points d'approche sur l'objet. On tâte un peu le terrain, on apprend à se repérer dans le milieu enquêté, on prend des marques et des repères. Ces entretiens servent aussi à lancer des ballons d'essai, c'est à dire voir les questions les plus pertinentes, les thèmes récurrents chez l'enquêté et ce qui l'intéresse le plus, ce sur quoi ils parlent le plus (permet de s'interroger sur pourquoi il en parle autant, pourquoi c'est récurrent, qu'est ce que cela cache). On récolte aussi un certain nombre des données liées au terrain, réutilisable par la suite. Enfin cela permet de prendre des contacts et d'agrandir son réseau de relation pour la poursuite de l'enquête. Ces entretiens sont donc souvent utilisés en parallèle des premières lectures pour mettre au jour la problématique et définir de manière plus précise l'objet à l'étude (Lefèvre, 2008).

La méthode d'entretien exploratoire est une « technique précieuse pour les travaux de recherche sociale » (Quivy et Van Campenhoudt, 1995, p.64). Ils nous permettent de découvrir les aspects à prendre en considération pour la constitution de la problématique. Ils sont également utilisés pour la formulation des hypothèses, pour l'observation de ces hypothèses dans la réalité et pour la construction des catégories au cours des analyses des données. (*Ibid.*).

c. L'analyse de contenu

L'analyse de contenu est une technique d'étude détaillée des contenus de documents. Elle a pour rôle d'en dégager les significations, associations, intentions, non directement perceptibles à la simple lecture des documents (le terme document doit être pris au sens très large du terme, allant du texte au microfilm en passant par la bande magnétique...). Tout chercheur en sciences sociales y aura recours à un moment ou à un autre de son travail (Aktouf, 1987, p

111). Les résultats sont traités de manière à être significatifs (« parlants ») et valides. Des opérations statistiques simples (pourcentages) ou plus complexes (analyse factorielle) permettent d'établir des tableaux de résultats, diagrammes, figures, modèles, qui condensent et mettent en relief les informations apportées par l'analyse (Bardin, 2005).

L'analyse de contenu qualitative : Ce type d'analyse s'intéresse au fait que des thèmes, des mots ou des concepts soient ou non présents dans un contenu. L'importance à accorder à ces thèmes, mots ou concepts ne se mesure pas alors au nombre ou à la fréquence, mais plutôt à l'intérêt particulier, la nouveauté ou le poids sémantique par rapport au contexte. (Aktouf, 1987, p 113). C'est soit une simple description, un simple dénombrement avec quelques ratios plus ou moins élémentaires, soit une analyse en profondeur d'ordre psychosociologique, sociologique, avec interprétation des résultats et extrapolations. On cherchera aussi bien à mettre en évidence des faits nouveaux, inattendus, qu'à dégager des tendances globales ou des indices généraux qui indiqueraient des distinctions au sein de la population soumise à la recherche. Dans tous les cas, le chercheur devra disposer d'une grille d'analyse basée sur la ou les théories particulières appartenant au champ de connaissances retenu pour conduire sa recherche : psychologie, sociologie, économie, gestion. En aucun cas l'analyse qualitative ne peut se faire sur la base de simples croyances, ou, encore moins, de simple bon sens. (Ibid. p 125).

d. Les caractéristiques d'analyse des données qualitative sont

- Attribuer des codes à une série de notes de terrain tirées de l'observation ou des entretiens ;
- Noter des réflexions ou autres remarques dans les marges ;
- Sélectionner et passer au crible ces matériels pour identifier des phases similaires, des relations entre variables, des schémas des thèmes, des différences distinctes entre des sous-groupes et des séquences communes ;

- Isoler ses schémas et ces processus, point communs et différences, et les réappliquer sur le terrain de la recherche lors de la vague suivante de collecte de donnée ;
- Elaborer graduellement une courte série de généralisations qui recouvre les régularités discernées dans la base de données ;
- Confronter ces généralisations à un corps de connaissances formalisées sous la forme de concepts ou de théories (Miles et Huberman, 2005).

Les difficultés rencontrées :

Comme nous sommes des chercheurs débutant, on était face à des obstacles dans la réalisation de notre étude, parmi eux on trouve :

- Difficultés de s'entretenir avec quelques responsables lors de notre pré-enquête.
- Certains réponses qu'on reçoit n'ont pas de relation avec les questions posées
- on n'avait pas l'accès à l'intérieur du port pour des raisons de sécurité.
- le refus de l'enregistrement pendant la période de la pré-enquête sur le terrain, ce qui s'explique par la crainte de licenciement.

4. Définition des concepts

4.1.L'identité

L'identité est considérée comme un produit des socialisations successives. Elle est une réalité et que, comme toute réalité, elle ne fait sens que par rapport à l'essence qui permet de la définir. Ainsi, l'identité est envisagée comme un ensemble de composantes représentationnelles (contenues de conscience en mémoire du travail ou en mémoire profonde), opératoires (compétence, capacités, habiletés, savoirs et maîtrises pratiques, etc.), et affectives (dispositions génératrices de pratique, goûts envie, etc.) produit par une histoire particulière et dont un agent est le support et le détenteur à un moment donné de cette histoire. (Dubar, 2002.P 98)

« L'identité est un concept distinct de celui de la personnalité dans la mesure où il n'est pas utilisé dans les mêmes circonstances. » (Alexandre-Bailly et al. (2009), p. 8). Selon eux, la personnalité permettrait aux autres de reconnaître les caractéristiques de l'individu alors que l'identité, pour sa part, est ce qui permet à l'individu lui-même de se définir et de se reconnaître. (Ibid.). En d'autres mots, cela revient à dire que la personne se définit et de se reconnaît une identité et que les autres reconnaissent pour leur part la personnalité de cette personne. Ils ont un regard extérieur à la personne contrairement à cette dernière qui a un regard intérieur à elle-même. Pour cette personne, son identité est le « rapport [qu'elle] entretient [...] avec elle-même au cours de son existence. » (Keucheyan, 2002, p.263)

4.2.L'identité professionnelle

La notion d'identité professionnelle permet de penser les relations entre les catégories sociales, de comprendre les sentiments d'appartenance mais aussi le décalage ou l'exclusion. SAINSAULIEU définit l'identité professionnelle comme un processus relationnel d'accès au pouvoir et à la reconnaissance permettant la constitution de logique d'acteurs au travail. La projection à l'autre n'est pas neutre, il existe des phénomènes de projection et d'imitation. (Sainsaulieu, 1996) et selon lui l'identité professionnelle se définit comme la « façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes ». L'identité serait un processus relationnel d'investissement de soi (investissement dans des relations durables, qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires), s'ancrant dans « l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir ». (Sainsaulieu 1977.P 223). DUBAR définit l'identité professionnelle comme le produit de socialisations successives. La socialisation peut être perçue comme un processus de construction de l'identité individuelle, « identité pour soi » et comme fondement de l'ordre social « identité pour autrui » (Dubar, 1998.P 97)

4.3.La crise

Selon Freund, « considérée du point de vue sociologique , la crise est une situation collective caractérisée par des contradictions et ruptures, grosse de tensions et de désaccords, qui rendent les individus et les groupes hésitants sur la ligne de conduite à tenir, parce que les règles et les institutions ordinaires restent enterrées ou sont même parfois déphasées par rapport aux possibilités nouvelles qu'offrent les intérêts et les idées qui surgissent du changement, sans que l'on puisse cependant se prononcer clairement sur la justesse et l'efficacité des voies nouvelles » .(Freund, 1977).

4.4.La culture d'entreprise

La culture d'entreprise peut être définie comme l'ensemble des éléments particuliers qui expliquent les bases du fonctionnement d'une entité spécifique. Elle est, dans un certain sens, un sous-produit de la culture nationale et par conséquent un ensemble de valeurs, de mythes, de rites, de tabous et de signes partagés par la majorité des salariés. (Alain B - Michèle R ,1991). La culture d'entreprise est une variable essentielle pour expliquer le vécu quotidien et les choix stratégiques réalisés par un groupe social. (*Ibid.*).

4.5.La motivation

La motivation n'est pas un état stable, caractéristique de l'individu et indépendante de l'environnement. La motivation est un processus actif, ce qui amène à essayer de comprendre comment l'environnement conduit l'individu à construire ses motivations et ensuite à analyser la manière dont il perçoit et comprend son environnement de travail. (Leboyer, 1998). Elle est considérée comme résultant de trois variables nécessaires pour qu'il y ait mobilisation dans une tâche : **l'expectation** : « c'est ce que chacun croit pouvoir attendre du résultat de son effort », **l'instrumentalité** : « c'est la manière subjective dont chacun perçoit la relation entre le travail qu'il fournit et ce que le travail lui apporte. » la dernière variable c'est **la valence** : qui se caractérise par la liaison entre chaque travailleur et chacune des « **récompenses** » possible du travail ».(Peugeot, 2001,P 149).

4.6.La socialisation

La socialisation est considérée comme un processus de développement régit par des mécanismes généraux sinon universels, et aussi considérée comme un apprentissage de la culture d'un groupe est aussi diverse que le sont les cultures elles-mêmes (Dubar 2000, p 8).

D'une façon général, Durkheim définit la socialisation comme « un processus de transmission linéaire, qui se fait par l'éducation, comprise comme la transmission contrainte d'un esprit de discipline et d'un attachement aux groupes sociaux chaque génération doit se socialiser sur la base des modèles culturels transmis par les générations précédentes. (Halpern et Borbalan, 2004, p 170).

Ajouter à cela, la définition classique de Guy Rocher pour la socialisation désigne « le processus par lequel les personnes humaines apprend et intériorisent tout au cours de sa vie les éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la structure de sa personnalité sous l'influence d'expériences et d'agent sociaux significatifs et par là s'adapte à l'environnement social ou elle doit vivre » (Alpe et autre, 2007, P 269).

4.7.La crise identitaire

D'une manière générale, la crise, perturbation temporaire des mécanismes de régulation d'un individu ou d'un groupe d'individus, ne peut se définir que comme l'expérience subjective les acteurs sociaux (THOM, 1976). Pour qu'il y ait une crise organisationnelle, il faut forcément un facteur psychologique spécifique, responsable des rigidités particulières, qui rend la perturbation difficilement supportable, ce que MAYER (1991) appelle la cause structurelle de la crise. A fortiori, la crise d'identité organisationnelle se concentre sur ce facteur psychologique, puisque l'identité organisationnelle reflète par excellence la psychologie de l'organisation (Diamond , 1993). Cette dimension psychologique se retrouve dans les travaux d'Erikson (1968) qui affirme que tout crise d'identité est due à une frustration ou une atteinte du sentiment d'identité, l'identité n'existant que par le sentiment d'identité. La crise d'identité organisationnelle pourrait être appréhendée alors comme une crise transitionnelle entre l'ancienne et

la nouvelle identité. On peut penser qu'elle se déclenche quand le paradoxe du changement et de la stabilité, contenu dans le changement de l'identité organisationnelle, devient tel qu'il n'est plus supportable. Pour extension et en référence aux travaux d'Erikson sur la crise d'identité (1968), on peut penser que la crise d'identité organisationnelle apparaît comme un effondrement du sens de l'identité de l'organisation pour ses acteurs, une perte de référence (Ibid.).

4.8.Le changement dans l'entreprise

le changement est toujours en tension entre plusieurs pôles, il ya d'abord l'opposition entre le permanent, l'existant, celui-ci on en parle il restera forcément des traces même si un changement s'accomplit et de l'autre le nouveau, les manières de faire encore inconnues vers les quelles on s'achemine. Il y a ensuite l'opposition entre l'exogène celui qui vient de l'extérieur est l'endogène, où l'évolution naît de l'intérieur des mouvements propres à une société.(Bernoux , 2003 ,P 217) .

Il ya deux types de changements, Changement de type 1 et changement de type 2 :

Les changements du type1 : sont des adaptations graduelles qui correspondent à des environnements évoluant de façon prévisible. Ils peuvent être soit un réglage soit une réforme selon le degré des changements opérés et le degré des dysfonctionnements constatés. Le réglage consiste à opérer des ajustements incrémentaux sur des mécanismes existants afin de réduire les écarts stratégiques. Il s'agit d'un changement limité qui consiste à chercher la solution au problème au voisinage des symptômes des problèmes et il touche les structures concernées uniquement. Par contre la réforme est une sorte de réglage généralisé étendu à l'ensemble des systèmes. Elle cherche à améliorer la performance de l'entreprise dans le cadre du système existant. Dans le cas où l'entreprise connaît une détérioration sérieuse, des actions ayant un impacte sur des systèmes clés de l'entreprise peuvent être prises par la direction générale (Boukrif et Meziani, 2004).

En revanche, les changements du type 2 qualifiés par un certain chercheur de révolutionnaire ou changement du changement (Gersick 1991) consistent à opérer des transformations radicales dans l'entreprise. Il s'agit de refonder l'entreprise. M. Grozier (1977, p.383) dans son analyse du changement radical dans une situation de crise, insiste sur le fait que ce dernier est avant tout un processus de transformation d'un système d'action car comme il l'écrit lui-même : « *pour qu'il y ait changement , il faut que tout un système d'action se transforme , c'est à dire que les hommes doivent mettre en pratique de nouveaux rapports humains, de nouvelles formes de contrôle social* ». Dit autrement, il ne s'agit pas d'améliorer le jeu existant en maintenant les principaux traits qui le fondent mais bel et bien d'introduire des changements tant dans les rapports humains que dans les formes de régulation et de contrôle social. Ce type de changement est donc préconisé pour les entreprises en crise, dont leurs fonctionnements ne sont plus en adéquation avec l'évolution de leurs environnements. L'entreprise vit une détérioration générale mettant en péril sa survie. Dans certains cas le changement radical peut être aussi une conséquence des ajustements apportés au fil du temps aux systèmes existants, à un moment ces ajustements aboutissent à une nouvelle orientation stratégique qui nécessite une transformation profonde d'ordre culturel, structurel et surtout managérial. Pour réussir ce type de changement, les chercheurs soulignent qu'une intervention de l'extérieur est nécessaire. La rupture de confiance entre les subordonnés et les cadres dirigeants souvent accusés qu'ils sont à l'origine de la crise fait avorter toute initiative interne. (Ibid.)

4.9.Le climat au travail

Climat de travail réfère aux perceptions que les membres d'une organisation ont de leur environnement de travail. Il représente la mesure de la qualité avec laquelle les individus se sentent traités ou considérés dans leur vie au travail. Ces perceptions influencent leurs comportements et attitudes au travail.⁴

⁴ http://www.aliaconseil.com/docs/sante-organisationnelle/FP_Analyse_climat.pdf

CHAPITRE 2

LA CRISE DE L'IDENTITE SOCIOPROFESSIONNELLE

1- L'IDENTITE PROFESSIONNELLE

Dubar, à l'instar de Sainsaulieu, reconnaît que l'investissement dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et la place qu'y occupe l'individu et son groupe d'appartenance. Le cadre théorique proposé par R. Sainsaulieu privilégie la constitution d'une identité professionnelle par l'expérience des relations de pouvoir. Or les individus appartiennent à des espaces identitaires variés au sein desquels ils se considèrent comme suffisamment reconnus et valorisés : ces champs d'investissement peuvent être le travail, mais aussi hors travail. Il se peut aussi qu'il n'existe pas pour un individu d'espaces identitaires dans lequel il se sente « reconnu et valorisé ». L'espace de reconnaissance de l'identité sociale, pour Dubar, dépend très étroitement de la reconnaissance ou de la non-reconnaissance des savoirs, des compétences et des images de soi, noyaux durs des identités par les institutions. La transaction entre d'une part les individus porteurs de désirs d'identification et de reconnaissance et d'autre part les institutions offrant des statuts, des catégories et des formes diverses de reconnaissances peut être conflictuelle. Les partenaires de cette transaction peuvent être multiples : les collègues de travail, la hiérarchie de l'institution, les représentants syndicaux, l'univers de la formation, l'univers de la famille ... etc. (Dubar, 1998).

L'identité professionnelle se définit comme la « *façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes* ». Ainsi, l'identité serait un processus relationnel d'investissement de soi (investissement dans des relations durables, qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires), s'ancrant dans « l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir » (Sainsaulieu, 1977). A souligner, l'accès à l'identité professionnelle est empreint d'une dimension culturelle. L'entreprise ne se réduit pas à un espace où s'agrègent les facteurs de production. Mais c'est, aussi, un lieu de constitution et d'évolution des identités individuelles et sociales par l'opposition aux valeurs et aux normes qui la fondent (Sainsaulieu, 1988).

2 - LES QUATRE TYPES DE L'IDENTITE AU TRAVAIL

Dubar analyse quatre types d'identités liés à des parcours types d'emplois formation : l'exclu, le bloqué, le promu et l'autonome, qui articulent des processus sociaux liés à la vie de travail en entreprise et aux évolutions professionnelles accessibles à l'extérieur. (Sainsaulieu, 1997. P 223)

- a. **L'identité d'exclu (de parcours)** : beaucoup du chef et de la seule stabilité de son emploi pour bâtir une image de soi valable et totalement liée au travail. Une telle identité est fragile et dépendante, car l'individu ne dispose d'aucun atout pour modifier quelque peu ses transactions avec son environnement. Il est son métier et son poste et, si on lui supprime, il perd la dignité et la valeur de soi. Toute transformation de l'entreprise est donc une menace grave sur l'identité personnelle. (Sainsaulieu, 1997 .P 223).
- b. **L'identité bloquée** : concerne l'ouvrier dont la compétence inclut à l'expérience du poste de travail toute une série de savoir-faire (réglages, gestion, organisation et contrôle des produits) qui implique une connaissance de toute entreprise et de ses fonctions mais ces connaissances techniques acquises sur le tas avec des stages de formation-perfectionnement placent les ouvriers en compétition avec les jeunes techniciens diplômés qui ont plus d'atouts de carrière. S'ils continuent de vouloir progresser dans leur spécialité, leurs chances dépendent de transactions avec l'entreprise, qu'ils ne maîtrisent pas. Ils restent ainsi en crise de définition par le métier. (*Ibid.* P224).
- c. **L'identité de promotion et entreprise** : Il s'agit de ces personnels ouvriers, techniciens ou cadres qui s'adaptent aux politiques de gestion des ressources humaines , de flexibilité et de mobilité face aux menaces sur l'entreprise dont ils se sentent solidaires, à la condition de bénéficier de nombreuses formations accompagnant leurs changements de fonction, établissement et de métier et de pouvoir réaliser une progression au cœur de cette mobilité. La réussite de l'entreprise est le moyen de leur réussite professionnelle et sociale. Ils évoluent par un enrichissement constant de leurs savoirs techniques, d'organisation et de gestion. Mais de telles promotions internes choisies et réussies conduisent à une rivalité avec les diplômés. (*Ibid.*).

d. L'identité indépendante : caractérise des jeunes diplômés, toujours demandeurs de plus de formation. Cette identité n'est pas centrée sur l'entreprise mais sur des carrières indépendantes, vers des professions de conseil ou la création d'entreprises. On y refuse les responsabilités d'encadrement, mais on cherche à s'attacher à des réseaux de collègues et à s'affirmer par des projets individuels en constante reformulation. Ces jeunes diplômés n'ont pas la conscience de solidarités internes et vivent comme décalés par rapport à l'entreprise ou aux milieux professionnelle et syndicaux un crise permanente d'identité et plutôt leur mode de définition parce qu'il rejettent a l'avenir en entreprise tous en profitant des moyen offert pour définir un projet de réalisation extérieur a vraiment achevé. (Ibid).

LES QUATRE MODELES D'IDENTITE AU TRAVAIL

a- L'identité fusionnelle : La fusion reste un processus mis en place par les travailleurs qui ont un pouvoir de négociation limité à titre individuel. Pour compenser cela, ils mettent en œuvre une stratégie de regroupement et de lutte collective afin de pouvoir augmenter leur poids dans les négociations avec les acteurs de l'entreprise. Cela leur permet d'influer plus facilement sur les conditions de travail qu'ils supportent. Ce processus est principalement identifié chez les ouvriers spécialisés et les employés de bureau. Ce processus nécessite une identification commune, une fusion des identités appelée identification horizontale ainsi que l'émergence d'un leader auquel s'identifie le groupe social, c'est l'identification verticale.(Bazaillass-charminade, 2009).

b- L'identité de négociation : Dans un autre schéma d'identification, on trouve la négociation. Ce processus est employé par les travailleurs qui disposent, à titre individuel, d'une grande capacité de négociation on pense aux cadres de production mais aussi aux ouvriers très qualifiés. Grâce à la richesse de leurs compétences et au statut qu'il leur est confié, ils ont la possibilité d'affirmer leur différence et leur identité, ils peuvent négocier individuellement leurs conditions de travail. Ces travailleurs ont un modèle identitaire basé sur la

négociation cela entraîne une approche cognitive et affective par rapport au travail. (*Ibid.*).

c- L'identité affinitaire : C'est un groupe faible avec peu de motivations. Les relations avec collègues et hiérarchies y sont privilégiées. L'implication dans le métier est forte, les individus jouent la carte de l'uniformité, de l'adhésion à la culture interne pour adopter les stratégies individuelles (Sainsaulieu, 1988).

d- L'identité de retrait : C'est un groupe passif, sans mobilisation ou l'identité ne se crée pas dans le travail, mais à l'extérieur puisque les principaux investissements sont ailleurs. ce groupe n'a pas de rapport avec un métier. (*Idem.*). On trouve parmi ces travailleurs les jeunes, les immigrés, ou les ouvriers spécialisés. (Bazailles-Chaminade, Op.cit.).

3- LA CRISE D'IDENTITE PROFESSIONNELLE

3-1 la crise d'identité professionnelle

L'identité c'est de répondre à la question « Qui suis-je ? » C'est ainsi que lors de sa transformation historique, l'identité révèle deux de ces caractéristiques : sa construction temporelle et sa redéfinition à la suite d'une crise identitaire (Legault, 2003 : 3-6). Par ailleurs, et dans une adaptation sociologique, comprendre la construction de l'identité professionnelle, entre autre, permet de saisir d'une part, les dimensions économique et d'autre part les dimensions symbolique et social de la régulation des pratiques (cf. *Ibid.*). L'existence d'une crise d'identité professionnelle dans toute organisation est une réalité qui nécessite bien d'attention. La compréhension de cette crise apparaît au préalable indispensable à la compréhension de la crise d'identité des professions. D'après Habermas, les tendances économiques à la crise se propageraient, dans l'état social, en se déployant de l'économie à la politique puis à la culture et aux structures de la personnalité, de sorte que ce qui se manifeste comme crise du système serait inséparablement aussi une crise d'identité. Ainsi, la crise de l'état social touche les trois composantes du monde vécu : la culture, la société, la personnalité (cf. Habermas. P. 7).

3-2 les formes identitaires qui forgent une crise d'identité

Dubar oppose deux formes identitaires : formes communautaires et formes sociétales. Les premières se fondent sur « la croyance dans l'existence de groupements appelés "*communautés*" considéré comme des systèmes de places et de noms pré-assignés aux individus et se reproduisant à l'identique à travers les générations ». Chaque individu se définit et est défini à partir d'une appartenance à une communauté et de la place qu'il occupe. Les secondes, qui émergent dans les sociétés contemporaines, « supposent l'existence de collectifs multiples, variables, éphémères, auxquels les individus adhèrent pour des périodes limitées et qui leur fournissent des ressources d'identification qu'ils gèrent de manière diverse et provisoire ». Chaque individu se définit alors par une multiplicité d'appartenances qui peuvent changer au cours de l'existence. Cette seconde forme identitaire est l'expression de la croyance au primat du sujet individuel sur les appartenances collectives. Elle est la conséquence d'une crise du système symbolique de désignation et de classement fixant l'ensemble des catégories partagées par le plus Grand nombre, par lesquelles chaque personne se définit par rapport à elle-même et par rapport aux autres (Dubar, 2000).

Selon Dubar des formes antérieures d'identification des individus, en particulier culturelles, généalogiques et statutaires, perdent leur légitimité au profit de formes émergentes, réflexives et narratives. L'identité narrative serait en définitive l'expression de cette crise. Elle est définie comme une construction autonome de l'individu à partir de la mise en mots d'une histoire personnelle qui fasse sens pour « soi-même ». Elle s'oppose aux Autres formes identitaires, plus traditionnelles, et même conservatrices. Fondée sur le nom, la généalogie, le métier, l'appartenance à un groupe social, culturel, ethnique ou religieux. Ainsi les identifications communautaires seraient de type défensif dans la mesure où elles bloquent l'émergence d'identifications constructives mais incertaines de type « Sociétales ». Par contre l'identité narrative, notion que l'auteur semble assimiler à la notion de sujet, serait capable de construire et d'inventer du neuf pour échapper aux déterminations et au poids de l'histoire. « L'identité intime, c'est l'histoire de son arrachement à la famille d'origine, aux rôles traditionnels, c'est l'accès à l'autonomie d'un projet "à soi", c'est le récit de ses ruptures autant

que de ses continuités, de ses “crises” (inévitables) autant que ses accomplissements (éventuels) » (*Ibid.*).

3-3 la crise d'identité professionnelle le point de vue des ordres professionnels :

De la complexité de la relation professionnelle, nous pouvons dégager trois modèles représentatifs de la relation professionnelle : les actes professionnels, l'intervention de l'expert et la relation intersubjective d'intervention. La crise d'identité professionnelle est dépendante d'un système de protection du public par le droit administratif et le contrôle des intérêts corporatistes des professions afin que ces dernières garantissent la qualité de leurs interventions. Cette crise se manifeste surtout par la pluralité : pluralité de sens sur ce qu'est ou n'est pas un professionnel, d'une part, et pluralité de sens sur les valeurs et la formation à l'éthique professionnelle d'autre part (Georges A. Legault, 2003.P. 33-39).

CHAPITRE 3
ENTREPRISE
PROTUAIRE DE
BEJAIA EPB

1-Présentation de l'EPB :

Le port de Bejaia joue un rôle très important dans les transactions internationales vu sa place et sa position géographique. Aujourd'hui, il est classé 2^{ème} port d'Algérie en marchandises générales et 3^{ème} port pétrolier. Il est également le 1^{er} port du bassin méditerranéen certifié ISO 9001.2000 pour l'ensemble de ses prestations, et à avoir ainsi installé un système de management de la qualité. Cela constitue une étape dans le processus d'amélioration continue de ses prestations au grand bénéfice de ses clients. L'Entreprise Portuaire a connu d'autres succès depuis, elle est notamment certifiée à la Norme ISO 14001 :2004 et au référentiel OHSAS 18001 :2007, respectivement pour l'environnement et l'hygiène et sécurité au travail.

2-Historique de la création de l'EPB :

Le décret n°82-285 du 14 Août 1982 publié dans le journal officiel n° 33 porta création de l'Entreprise Portuaire de Bejaïa ; entreprise socialiste à caractère économique ; conformément aux principes de la charte de l'organisation des entreprises, aux dispositions de l'ordonnance n° 71-74 du 16 Novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises et les textes pris pour son application à l'endroit des ports maritimes.

L'entreprise, réputée commerçante dans ses relations avec les tiers, fut régie par la législation en vigueur et soumise aux règles édictées par le sus mentionné décret.

Pour accomplir ses missions, l'entreprise est substituée à l'Office National des Ports (ONP), à la Société Nationale de Manutention (SO.NA.MA) et pour partie à la Compagnie Nationale Algérienne de Navigation (CNAN).

Elle fut dotée par l'Etat, du patrimoine, des activités, des structures et des moyens détenus par l'ONP, la SO.NA.MA et de l'activité Remorquage, précédemment dévolue à la CNAN, ainsi que des personnels liés à la gestion et au fonctionnement de celles-ci.

En exécution des lois n° 88.01, 88.03 et 88.04 du 02 Janvier 1988 s'inscrivant dans le cadre des réformes économiques et portant sur l'autonomie des entreprises, et suivant les prescriptions des décrets n°88.101 du 16 Mai 1988, n°88.199 du 21 Juin 1988 et n°88.177 du 28 Septembre 1988.

L'Entreprise Portuaire de Béjaïa ; entreprise socialiste ; est transformée en Entreprise Publique Economique, Société par Actions (EPE-SPA) depuis le 15 Février 1989, son capital social fut fixé à Dix millions (10.000.000) de dinars algériens par décision du conseil de la planification n°191/SP/DP du 09 Novembre 1988. Actuellement, le capital social de l'entreprise a été ramené à 1.700.000.000 Da, détenues à 100% par la Société de Gestion des Participations de l'Etat «Ports », par abréviation « SOGEPORIS ».

3-Situation géographiques :

Le port de Bejaïa, est délimité par :

- Au nord par la route nationale N°9.
- Au sud par les jetées de fermeture et du large sur une largeur de 2 750m.
- A l'est par la jetée Est.
- A l'ouest par la zone industrielle de Bejaia.

❖ Mouillage

Connue pour être l'une des meilleures de la côte algérienne, la rade de Bejaia offre d'excellentes potentialités en matière de protection et des fonds propices à un bon mouillage, avec des profondeurs allant de 10m à plus de 20m . Abrisée de tous les vents sauf du nord est à l'est, la rade est limitée par une ligne imaginaire s'étendant du Cap Carbon au Cap Aokas. Pour les pétroliers la zone de mouillage est située à l'est du Chemin d'accès.

❖ Accès au Port

- La passe principale d'accès est large de 320m et draguée de 10 à 13.5m. Elle est formée par les deux musoirs du jet.
- La passe Abdelkader, large de 110m et draguée à 12m

- La passe de la Casbah, située entre le vieux port et l'arrière port, sa largeur est de 125m et draguée à 12m

❖ **Bassins du Port**

Le Port de Bejaia est constitué de trois bassins :

- Bassins de l'avant Port : Sa superficie est de 75 hectares et ses profondeurs varient entre 10m et 13.5m. L'avant Port est destiné à traiter les navires pétroliers.
- Bassins du vieux Port : Sa superficie est de 26 hectares et ses profondeurs de quai varient entre 6 et 8m.
- Bassins de l'arrière Port : Sa superficie est de 55 hectares et les tirants d'eau varient entre 10m et 12m.

❖ **Bassins du Port**

Le Port de Bejaia est constitué de trois bassins :

- Bassins de l'avant Port : Sa superficie est de 75 hectares et ses profondeurs varient entre 10m et 13.5m. L'avant Port est destiné à traiter les navires pétroliers.
- Bassins du vieux Port : Sa superficie est de 26 hectares et ses profondeurs de quai varient entre 6 et 8m.
- Bassins de l'arrière Port : Sa superficie est de 55 hectares et les tirants d'eau varient entre 10m et 12m.

4-Missions et activités de l'EPB :

❖ **Ses Missions**

La gestion, l'exploitation et le développement du domaine portuaire sont les charges essentielles de la gestion de l'EPB, c'est dans le but de promouvoir les échanges extérieurs du pays. Elle se doit d'assumer la police et la sécurité au sein du pays.

Elle est chargée des travaux d'entretien, d'aménagement, de renouvellement et de création d'infrastructures.

L'EPB assure également des prestations à caractère commercial, à savoir ; le remorquage, la manutention et l'aconage.

❖ **Ses Activités**

Les principales activités de l'entreprise sont :

- L'exploitation de l'outillage et des installations portuaires.
- L'exécution des travaux d'entretien, d'aménagement et de renouvellement de la super structure portuaire.
- L'exercice du monopole des opérations d'aconage et de manutention portuaire.
- L'exercice du monopole des opérations de remorquage, de pilotage et d'amarrage.
- La police et la sécurité portuaire dans la limite géographique du domaine public portuaire

5- Description des services :

1- L'acheminement des navires de la rade vers le quai : Dans certains cas exceptionnels, d'arrivée massive en rade, les navires restent en attente dans la zone de mouillage (rade) jusqu'à obtention de l'autorisation de rejoindre un poste à quai. Cette dernière est délivrée après une conférence de placement qui se tient quotidiennement au niveau de la Direction Capitainerie.

L'acheminement des navires se fait par des opérations d'aide à la navigation identifiée par le remorquage, le pilotage et le lamanage.

2- Le remorquage : Il consiste à tirer ou à pousser le navire, pour effectuer les manœuvres d'accostage, de déhalage ou d'appareillage du navire. Il consiste également à effectuer les opérations de convoyage et d'aide dans l'exécution d'autres manœuvres.

3- Le pilotage : Il est assuré de jour comme de nuit par la Direction Capitainerie et est obligatoire à l'entrée et à la sortie du navire. Il consiste à assister le commandant dans la conduite de son navire à l'intérieur du port.

4- Le lamanage : Il consiste à amarrer ou désamarrer le navire de son poste d'accostage.

5- Les opérations de manutention et d'acconage pour les marchandises : elles consistent en :

- Les opérations d'embarquement et de débarquement des marchandises.
- La réception des marchandises.
- Le transfert vers les aires d'entreposage, hangars et terre-pleins, ports secs.
- La préservation ou la garde des marchandises sur terre-pleins ou hangar et hors port.
- Pointage des marchandises.
- La livraison aux clients.

La manutention et l'acconage sont assurés, par un personnel formé dans le domaine. Il est exercé de jour comme de nuit, réparti sur deux vacations de 6h à 19h avec un troisième shift optionnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour des cas exceptionnels, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7 h du matin.

D'autres prestations sont également fournies aux navires et aux clients telles que :

- Enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
- Pesage des marchandises (ponts bascules).
- Location de remorqueurs ou vedettes (pour avitaillement des navires, transport de l'assistance médicale, assistance et sauvetage en haute mer).

6-L'Organisation de l'EPB :

Présentation de différence structures de l'EPB :

L'EPB est organisé selon des directions fonctionnelles et opérationnelles :

1- Direction opérationnelle :

Il s'agit des structures qui prennent en charge les activités sur le terrain et qui ont une relation directe avec les clients.

Direction manutention et acconage (DMA) :

Elle est chargée de prévoir, organiser, coordonner et contrôler l'ensemble des actions de manutention et d'acconage liées à l'exploitation du port. Elle abrite les départements suivants :

- **Manutention :** Qui comprend les opérations d'embarquement, d'arrimage, de désarrimage et de débarquement de marchandises, ainsi que les opérations de mise et de reprise des marchandises sous hangar, sur terre plein et magasins.
- La manutention est assurée par un personnel formé dans le domaine. Elle est opérationnelle de jour comme de nuit, répartie en deux *shifts* (*période de travail d'une équipe*) de 6h à 19h avec un troisième *shift* opérationnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour cas exceptionnels, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7h du matin.
- **Acconage :**

A pour tâches :

❖ **Pour les marchandises**

- La réception des marchandises.
- Le transfert vers les aires d'entreposage des marchandises.
- La préservation ou la garde des marchandises sur terre plein ou hangar.
- Marquage des lots de marchandises.
- Livraison aux clients.

❖ **Pour le service**

- Rassembler toutes les informations relatives à l'évaluation du traitement des navires à quai et l'estimation de leur temps de sortie ainsi que la disponibilité des terres pleins, et hangars pour le stockage.
- Participer lors de la Conférence de placement des navires (CPN) aux décisions d'entrée des navires et recueillir les commandes des clients (équipes et engins) pour le traitement de leurs navires.

-Direction domaine et développement (DDD) :

A pour tâches :

- Amodiation et location de terre pleins, hangar, bureaux, immeubles, installations et terrains à usage industriel ou commercial.
- Enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.

- Pesage des marchandises (pont bascule).
- Avitaillement des navires en eau potable.

- **Direction capitainerie (DC) :**

Elle est chargée de la sécurité portuaire, ainsi que de la bonne régulation des mouvements des navires, et la garantie de sauvegarde des ouvrages portuaires.

Elle assure également les fonctions suivantes :

- **Pilotage :** La mise à disposition d'un pilote pour assister ou guider le commandant du navire dans les manœuvres d'entrée, de sortie. Cette activité s'accompagne généralement de pilotins, de canots et de remorqueurs.
- **Amarrage :** Cette appellation englobe l'amarrage et le désamarrage d'un navire.
L'amarrage consiste à attacher et fixer le navire à quai une fois accosté pour le sécuriser. Cette opération se fait à l'aide d'un cordage spécifique du navire.
- **Accostage :** Le port met à la disposition de ces clients des quais d'accostage en fonction des caractéristiques techniques du navire à recevoir.

Direction remorquage (DR) :

Elle est chargée d'assister le pilote du navire lors de son entrée et de sa sortie du quai. Son activité consiste essentiellement à remorquer les navires entrants et sortants, ainsi que la maintenance des remorqueurs. Les prestations sont :

- Le Remorquage portuaire.
- Le Remorquage hauturier (haute mer).
- Le Sauvetage en mer.

2- Direction fonctionnelle :

Il s'agit des structures de soutien aux structures opérationnelles.

- **DIRECTION GENERALE (DG)**

Elle est chargée de concevoir, coordonner et contrôler les actions liées à la gestion et au développement de l'entreprise.

- **DIRECTION DU MANAGEMENT INTEGRE (DMI) |**

Elle est chargée de :

- La mise en œuvre, le maintien et l'amélioration continue du Système de Management Intégré (plans projets et indicateurs de mesure).
- L'animation et la coordination de toutes les activités des structures dans le domaine QHSE.
- La Contribution active à l'instauration et au développement d'une culture HSE au sein de l'entreprise et de la communauté portuaire.
- La Contribution dans des actions de sensibilisation et de formation à la prévention des risques de pollution, à la protection de l'environnement, la santé des travailleurs et à l'intervention d'urgence.
- **DIRECTION FINANCES ET COMPTABILITE (DFC) |**

Elle est chargée de :

- La tenue de la comptabilité.
- La gestion de la trésorerie (dépenses, recettes et placements).
- La tenue des inventaires.
- Le contrôle de gestion (comptabilité analytique et contrôle budgétaire).

- **DIRECTION RESSOURCES HUMAINES (DRH) |**

Elle est chargée de prévoir, d'organiser et d'exécuter toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines en veillant à l'application rigoureuse des lois et règlement sociaux. Elle assure les tâches suivantes :

- La mise en œuvre de la politique de rémunération, de recrutement et de la formation du personnel.
- La gestion des carrières du personnel (fichier).

La gestion des moyens généraux (achats courants, parc automobile, assurances, ...etc.).

- Quelle est notre politique ?

Notre politique qui englobe des orientations opérationnelles permettra la transition vers le capital humain en identifiant clairement nos leviers d'évolution.

Pour ce faire, notre gestion se doit d'être participative. Elle s'organise autour de l'autonomie pour donner à chaque collaborateur une grande liberté d'actions, et autour de l'implication des structures. Ensemble nous devons agir comme des partenaires coresponsables pour toutes les questions relatives aux ressources humaines.

Le niveau professionnel de chaque travailleur fera l'objet d'une attention particulière, afin de lui donner les moyens de répondre aux besoins et aux exigences de son poste ainsi qu'aux objectifs de l'entreprise. Nous nous engageons à reconnaître les compétences et à valoriser le développement individuel et collectif.

Nos relations avec les partenaires sociaux constituent une opportunité supplémentaire nous permettant ainsi, d'appréhender les activités et les objectifs de l'entreprise.

Nous nous engageons à mettre à disposition des informations régulières ascendantes et descendantes. Pour cela des actions seront mises en œuvre pour faciliter les échanges. De ce fait notre rôle consiste à informer, conseiller et veiller à la conformité réglementaire.

7- Les infrastructures et les équipements :

- **Les infrastructures portuaires :**
- Trois postes spécialisés peuvent recevoir des pétroliers allant jusqu'à 260m LHT avec un tirant d'eau maximum de 12,8 m.
- 19 postes à quai d'un tirant d'eau maximum 11,50 pour les navires transporteurs de marchandises divers, d'essences de vrac liquides ou solides, de colis de conteneurs de passages, véhicules ou animaux vivant.
- Port de pêche abritant des chalutiers et des petits métiers.
- Mini port de plaisance.
- Dock flottant pour la réparation navale d'une capacité de 15000 tonnes.

▪ **Les principaux équipements**

- Des grues mobiles sur roues de 40 à 90 tonnes de capacité.
- Des grues de quais de 15 à 80 tonnes de capacité.
- Des pelles mécaniques utilisables dans les cales des céréaliers.
- Deux ponts-basculés pour camions et wagons, d'une capacité de 60 à 100 tonnes.
- Des bennes preneuses.
- Des chariots élévateurs à 2,5 à 28 tonnes de capacité de levage.
- Quatre steaker de 36 à 45 tonnes pour le traitement des conteneurs.
- Quatre tracteurs RoRo et remorques.
- Equipement de lutte anti-pollution (barrage anti-pollution d'une largeur de 900m, dispersant marin, laboratoire spécialisé.....etc.).
- Pompes à grains (250 tonnes/heure).

8- Les concurrents :

En l'absence d'une concurrence interne, à partir du moment où le port de Bejaïa détient le monopole de ses activités, les principaux concurrents du port sont les autres ports algériens :

❖ **Le port d'Alger**

C'est actuellement le premier port d'Algérie en matière de traitement des marchandises générales avec une part de marché de 27%. Dans le traitement des conteneurs, plus de 70% de ce trafic transitent actuellement par le port d'Alger, qui est le seul port principal en eau profonde desservant la région Centre, celui-ci connaît donc une sérieuse pénurie de capacité de traitement de conteneurs et d'espace de stockage.

Les limitations importantes de l'espace et des quais pour les opérations de conteneurs aggravent les niveaux élevés de congestion des autres types de marchandises, c'est pour cette raison que le ministère des Transports a pris la décision d'affecter une partie du trafic non conteneurisés vers les autres ports algériens (décision applicable à partir du 01er octobre 2009). Une grande partie de ce trafic notamment le bois, le fer et les produits alimentaires ont été réaffectés au port de Bejaïa.

Par ailleurs, la gestion du terminal à conteneurs du port d'Alger a été confiée au partenaire Emirati «Dubai Port World ». L'entreprise portuaire d'Alger s'est donnée pour objectif de traiter 800.000 conteneurs en 2012, contre 530.526 EVP traités en 2007 et 440.951 en 2006, soit une progression de 20%.

❖ **Le port de Skikda :**

Le port de Skikda est principalement un port de marchandises diverses. Il traite principalement les produits sidérurgiques (21% de part de marché) ainsi que les divers (machines, & pièces). Le vieux port, est d'ailleurs devenu un centre de réception et de transfert de cargaisons de projet pour l'exploration et la production pétrolière dans le Sud (tubes, machineries,...).

La principale contrainte du port de Skikda est le faible tirant d'eau (6.00 m) des quais de marchandises divers existants. Il y a un tirant d'eau suffisant à l'entrée du port, mais approfondir à l'intérieur des bassins est compliqué par le type de construction des quais réalisée avec des murs gravitaires qui ne s'adapte pas facilement à l'amélioration du tirant d'eau.

Les possibilités de fournir des installations modernes pour satisfaire la demande croissante du trafic de conteneurs et de marchandises diverses sont réduites ou inexistantes dans les limites du port actuel.

Les nouveaux projets du port de Skikda concernent principalement la création d'une plate-forme logistique, en partenariat avec un opérateur très probablement étranger.

En matière d'équipements, le port dispose de 06 grues de gros tonnage (de 60 à 350 T), et un parc engins assez étoffé par rapport au niveau de trafic qu'il traite.

❖ **Le port d'Annaba**

Le port d'Annaba est le port le plus à l'Est. C'est principalement un centre d'exportation et d'importation de vrac (Minerais, charbon, phosphates...). Cependant, il joue également un rôle régional secondaire dans l'importation des marchandises diverses, des conteneurs, des produits agricoles et des véhicules.

Les projets de développement pour le Port comportent principalement l'expansion du parc à conteneurs. L'agrandissement et l'augmentation du tirant d'eau des quais pour les conteneurs est compliquée par la configuration du Bassin et le type de construction des structures de quai avec des murs gravitaires.

La capacité estimée du parc à conteneurs agrandi et des quais existants est de l'ordre de 15.000 EVP par an, en grande partie du fait des limitations de tirant d'eau et de longueur de quai.

CHAPITRE 4

ANALYSE ET

INTERPRETATION

DISCUSSION DES DONNEES

Toute analyse scientifique commence par une discussion des données. Celle-ci pourrait servir comme un tremplin aux interprétations suivie d'une synthèse. C'est ainsi que le choix s'est posé sur l'analyse par question, qui pour rappeler nos dix interviewés objet de la recherche ont répondu selon leurs disponibilités aux différentes questions. Il va sans dire que le déroulement des entretiens était conditionné par la réalité du terrain et ainsi que la coopération de l'administration sans pour autant entraver leur quotidien.

- *L'arrivée à l'EPB*

La première interviewée, âgée de 40ans célibataire, avec un niveau universitaire, dit avoir pris connaissance de l'EPB à travers une annonce sur le journal pour un poste de responsabilité au sein de la dite entreprise. Etant donné ses pré requis dans le domaine d'enseignement, en anglais, ainsi que dans le secteur bancaire comme agent l'ont favorisé au poste de cadre, et qu'elle occupe jusqu'à maintenant. Il est clair que l'expérience acquise a priori semble fournir un état temporaire et/ou instable, qui a, de notre point de vue, poussé la personne à répondre à l'annonce dans une recherche de stabilité en vu de se construire une carrière professionnelle. Le salaire par ailleurs peut se présenter aussi comme un indicateur pertinent dans l'explication notamment si nous considérons la grille de salaire, de l'époque, chez l'EPB par rapport aux secteurs.

Le deuxième est universitaire, âgé de 37ans célibataire, est arrivé à l'EPB en déposant une demande d'emplois. Bien qu'il n'accumule aucune expérience, le dit demandeur d'emploi a été recruté sans intervention d'une personne influente de l'extérieur ou de l'intérieur. La troisième, femme, même âgé de 37ans affirme : qu'elle est arrivé à l'EPB de la même manière que son précédant. Ce qui est saillant de ces affirmations que l'EPB cultive une politique de recrutement qui répond à ses besoins. Pour le quatrième, un jeune homme de 23ans célibataire, à l'occasion d'un stage effectué au sein de l'EPB a été retenu à la fin de son stage. Ce cas à son tour semble confirmer qu'une recherche d'un renouvellement du personnel d'où ce besoin au recrutement. A premier coup d'œil une parité semble

être colportée par l'EBP en ouvrant ses portes au prétendant à des postes, ceci même sans intervention ou pré-requis d'expérience.

Pour la femme, âgée de 40ans marié et diplômée universitaire, qui est notre cinquième interviewée affirme avoir été recrutée grâce à des interventions des personnes influentes dans l'EPB. En invoquant l'âge de la personne qui est selon nous un important révélateur notamment si on sait que l'interviewée est à l'EPB depuis plus de 15années ; les conjonctures sociales et économiques s'entrecroisent sur un niveau micro pour expliquer les pratique informelles qui sévit naguère et imposé un recrutement d'une personne voulue. Le recours à de telles pratiques de favorise guère un recrutement de qualité. Les restants à savoir : quatre femmes qui sont respectivement âgées de 35 ans, 28ans, 39ans et 29ans et un seul homme de 32 ans sont passé par le pré-emploi via l'agence de placement l'ANEM. Une nouvelle donnée intervient pour à son tour débouche sur une nouvelle forme de travail qui est le pré-emploi, souvent de deux ans pour qu'ensuite soit la personne est retenue et recruté définitivement ou sinon renvoyé. Cependant, les personnes qui sont placé par cette agence et généralement après l'écoulement de la durée du contrat pré-emplois sont recrutées définitivement.

- ***Le passé de l'EPB***

À ce propos, deux idées émergent conformément aux réponses de nos informateurs. D'un côté il y a ceux qui ont pris connaissances via la presse « [...] *j'avais pris connaissances du passer de l'EPB par voix de presse* ». Mais aussi, d'autre sources peuvent faire objet d'un tel recours, pour prendre « *connaissances du passé de l'EPB par le témoignage des personnes de entourage* » généralement par un membre de la famille qui a déjà roulé sa bosse a l'EPB ou il y travail encore. Ceci n'empêche pas même après le recrutement des employés veulent s'approfondir dans le passé de l'EPB, l'un de nos informateur affirme « *[avoir] pris connaissance du passé de l'EPB [par le billet] des anciens* ». Entre les différent cas, celui, déclarant « *avoir travaillé avec les anciens* », annonce d'emblée une passation de consigne avec les générations d'avant.

Cependant, l'ignorance du passé de l'EPB est aussi présente, qui peut être le résultat de deux supposition la première déjà par une « *réputation* » qui l'a

devance, ou sinon par un désintéressement où l'employé « *ne voit pas l'intérêt de connaître le passé de l'EPB* ».

Entre intéressement et désintéressement pour le passé de l'EPB, ne semble pas présenter un indicateur révélateur en lui même s'il n'est pas conjugué dans son contexte global qui est l'entreprise ; une mise en contexte qui peut de notre point de vue donner des indicateurs sur l'identification au passé de l'entreprise ou sinon uniquement à son présent ou peut-être les deux à la fois ; ceci pourra se comprendre plus amplement dans les paragraphes qui suivent.

- ***Travailler à l'EPB***

Sur cette question, un consensus des répondants a été enregistré ; c'est ainsi que le travail prend *honneur et fierté*. Le témoignage du première interviewée l'affiche claire et nettement : « [...] *C'est une fierté et aussi un grand prestige [...]* ». Bien entendu d'autres significations sont exprimées mais qui tout compte fait gravitent autour de l'honneur et de la fierté ; à cet effet on peut mentionner entre autre le prestige .Par ailleurs, une autre valeur, à la fois, économique et rationnelle se manifeste chez nos répondants ; ainsi on retrouve : *Bel-avenir, bon salaire et bonne assurance et carrière professionnelle*. A cet effet, la réponse de l'interviewé introduit une dimension réaliste et rationnelle conformément à celle mentionné par le cinquième : « [...] *c'est une entreprise importante aussi que stratégique et aussi pour avoir un statut [...]* ». Ces indicateurs sont facilement détectables dans les réponses et qui recèlent une profondeur stratégique s'inscrivant soit dans une visée individualiste ou collective, ou sinon les deux à la fois. Par contre la réponse qui affirme l'EPB est « [...] *la meilleure entreprise dans la qu'elle [il] peut travailler [...]* » révèle d'emblée le côté salaire et les avantages qui peuvent être alloués pour ses employés. Bien entendu, affirmer aussi que l'EPB « [...] *représente un objectif de carrière [...]* ; pour avoir un bon salaire, une bonne assurance [...] » Nous donne plutôt la dimension stratégique qui est présente chez l'employeur et son employé.

- ***Valeur de travail à l'EPB***

Dans un commun accord, nos informateurs se sont annoncés sur la valorisation du travail ainsi ils témoignent que « *[le] travail dur mais valorisant ...* » il semble que la valorisation est surtout lié à la contre partie touchée à la fin du mois ; du coup, la valeur du travail s'inscrit dans une logique instrumentale. Dans la continuité, le caractère qui lié à la dureté, nous citerons aussi la rythmicité qui peut facilement se lire à travers les propos de nos informateurs « *...le travail a l'EPB [est] dynamique ...* » cette dynamique est plutôt due à la charge qui souvent en alternative et non continuel, de ce fait la nature de travail se veut comme un vecteur attisant ou alourdissant la rythmicité dans laquelle le travail s'inscrit.

Cependant, l'exécution des tâches ne se fait pas d'une manière aléatoire, contrairement les tâches s'exécutent conformément aux directives administratives. Il importe, par ailleurs, le respect et le suivi strict des consignes. Un dédoublement de lecture émerge dans le discours de nos informateurs d'une part « *... Le travail est administratifs* » Qui n'est que son caractère autoritaire accompagnée de sa dimension hiérarchique et d'autre part cette réponse à la subalternité et l'exécution des tâches par les employés à leur insu ; comme le confirme clairement l'un des employés « *...on subit une sur charge de travail....* ». Du même coup, la surcharge peut signifier la pression au travail. Mais le climat tendu n'est pas continuel, il est lié à la charge du travail elle-même qui varie selon les périodes conformément à la nature du travail sur le port.

- ***le parcours professionnel au sein de l'EPB***

Les propos témoignant sur le parcours n'est pas conforme mais plutôt se comprennent en rapport avec les expériences personnelles, satisfaction ou insatisfaction est dépendante du cheminement personnel. La satisfaction à son tour se comprend à travers l'atteinte des objectifs tracés a priori « *...tout a fait satisfait du parcours à l'EPB ...* », ce qui est aussi vue comme une réussite personnelle sr le plan professionnel et social. A l'autre extrémité, l'insatisfaction est bel et bien présente : « *[le] parcours est dur [avec] des conditions de travail imposé n'aide pas à faire un bon parcours [...]* ». Cela nous donne un aspect

assez particulier qui montre les difficultés que cette personne subit dans cette entreprise afin d'accomplir ces tâches.

L'antagonisme existant dans l'EPB ne nie aucunement que le travail peut amener une valeur ajoutée ; de ce fait, « *le travail à l'EPB permet d'enrichir les connaissances et d'apprendre* ». Un informateur a préféré tenir le silence sur cette question.

- ***Les rapports entre collègues et entre responsable***

Une divergence d'opinion à ce propos, l'évitement est toujours souhaité et la familiarisation peut déboucher des engrenages socioprofessionnels qui finissent mal d'où l'intérêt de tenir la distance : « *éviter la familiarisation et l'ignorance entre collègues* ». Les relations doivent se tenir dans un état de distance et dans le strict professionnalisme. Il est bien évident que le rapport professionnel est balisé par des logiques professionnelles et tente de se cantonner dans les frontières de l'EPB, aucun rapport ne doit se définir au-delà de son contenu et ni de son contenant. L'évitement aussi de la familiarisation signifie aussi la peur de dépassement et d'empiétement des rapports et le maintien du respect : « *éviter [tout] manque de respect et l'indiscipline* ». D'autre notion font surface, ici, la disciplinaire, l'éducation professionnelle dans l'organisation. Dans la même longueur d'onde, éviter les discussions personnelles relève du professionnalisme : « *[l'employé] évite de parler sur [sa] vie privée [aux] collègues* ». Ainsi, cette réticence pour tout empiétement semble remettre en cause les frontières du privé et du professionnel, et convie à des études sérieuses sur cette nouvelle valeur qui naguère n'obéit pas à une restriction personnelle et où la personne se trouve débarrasser toute sa vie dans le milieu du travail ; ceci peut être du aussi au origine des désemplois qui semble ne provenant pas du même patelin sans accorder une plus grande importance sur un individu par rapport à l'autre uniquement les recherches dans ce sens peuvent confirmer ou infirmer ce que nous avons dans notre discussion.

- ***Le respect et le travail d'équipe***

A *contrario* des comportements à éviter, d'autres comportement sont ambitionnés, notamment: « *le respect, la collaboration et le travail d'équipe* ». Sur ce propos, dans une posture consensuelle les employé s'accordent à encourager ce type de comportement. Dans le même registre, se distancier favorise un rapport rationalisé et le professionnel. Beaucoup parmi nos répondants : « *optent pour une relation purement professionnelle et éloigner la vie privé de celle du travail* ».

Il va sans dire, que les rapports ici se conjuguent dans une dimension à la fois réaliste et rationnelle et qui gravite autour du travail uniquement. Sinon, dans un autre registre, un des informateurs favorise plutôt le relationnel et le rapprochement dans les rapports, pour en fin de compte « *favoriser la sympathie et l'affinité entre collègues* ». De ce fait les rapports qui sont véhiculé au sein de l'EPB sont tirées vers une extrémité ou vers l'autre quelque soit l'orientation des employés, nous trouverons ceux qui se campent dans le professionnalisme est choisissent la distance et leurs s'opposés qui optent pour le rapprochement et l'empathie ; dans des deux extrémités on pourrait trouver le intermédiaires dans le choix des rapports.

- ***Les situations conflictuelles***

Il va sans dire que le milieu professionnel est traversé par des situations conflictuelles, d'où les conflits qui peuvent exister entre collègues à des degrés différents. C'est ainsi, des informateurs ne nient pas avoir « *vécus une situation problématique avec un(e) collègue, [par] jalousie* ». Ce propos désigne surtout des conflits liés aux appartenances sociales mais qui peuvent avoir des liens le travail et sa hiérarchie.

Un témoin d'un conflit surgit lors d'un travail où il « *s'y accrocher verbalement avec un collègue* ». Ceci semble être d'ordre personnel car souvent ce type de conflit est du à un empiétement entre le privé et le professionnel ; mais ce qu'il importe de retenir que l'EPB ambitionne des rapports professionnelle et

où les brouillages des frontières entre les sphères privées et professionnelle ne sont aucunement privilégiés.

- ***Relations entre nouveaux et anciens***

Les rapports entre nouveaux et anciens ne semblent nullement être le souci pour l'EPB, plutôt il revient aux employés, par de leur propre chef, d'opter pour de tels rapports ou non. Des rapports, selon nous, peuvent garantir une passation culturelle et organisationnelle. C'est ainsi, nous constatons, selon nos informateurs, que l'état de rapport entre nouveau et ancien n'est pas toujours sain, il peut même prendre des allures négative en envenimer le climat du travail, selon les propos de l'un de nos informateurs « *la relation entre les anciens et les nouveaux et très infecte* » ; pis, un conflit de génération sévit chez des uns et des autres dont « *il se trouve qu'il ya un conflit de génération du à la différenciation de mentalités* ». De ces deux témoignage, il ressort une dichotomie saillante entre générations qui n'ambitionne aucunement une quelconque passation de consigne aussi, une culture fragilisée qui se ressource non d'un savoir faire acquis par les membres de l'EPB mais plutôt à une réglementation et les lois qui gère en dictant le quotidien organisationnel.

A contrario, ceux qui considère que la passation est en cours, et « *forcément une passation car si eux [les anciens] qui forment les jeunes* » un autre témoignage qui renforce ce dit en s'appuyant sur l'existence d'« *une bonne entente entre les deux générations, ça n'empêche pas qu'il ya une différence [de mentalité] qui rentre dans le cadre professionnelle* ». Il est bien clair que ces propos se contredisent avec ceux d'avant, ainsi la dichotomie annoncée par les premiers s'inscrit dans un pontage dont un renouvellement se fait tout en accumulant le capital savoir propre à l'EPB.

- ***le climat de travail***

Le climat de travail ne s'affiche pas comme un état figé, mais fluctuant selon les conditions qui le font mais qui étroitement dépendant des membres qui font ce climat. Un témoignage confirme que « *le climat de travail entre les collègues est chaleureux et aimable* ». Or, une telle réalité ne peut être en

permanence, l'existence de conflit et des moments tendus qui ponctuent le quotidien à l'EPB ; ainsi, « *il se trouve qui peut avoir des problèmes entre collègue dus à un climat défavorable, [dépendamment] des jours et [de] la charge de travail* ».

Il est évident que de telle situation peut dégénérer, c'est pour cette raison souvent beaucoup préfère se recroqueviller pour éviter tout engrenage : « *on s'isole en cas de problème* ».

- ***relation Entre employés et Administration***

Il est difficile de porter un avis clair sur ce point, néanmoins, en se tenant aux réponses de nos informateurs, les avis divergent, ils passent d'une extrémité à l'autre : d'une satisfaction à un mécontentement. L'un d'eux témoigne que « *la relation entre [employés] et l'administration est très bonne, du moment qu'elle répond à nos besoins* ». Suivi par un second qui le contredit avec « *[une] relation mauvaise, [caractérisée] par un manque de communication* ». Dans cette perspective, il est difficile de s'annoncer sur la nature existence entre employés et Administration notamment qu'elle n'est pas vue de la même jumelle, dépendamment de la situation occupée dans la hiérarchie ; du même coup la distance administrative est très touchée, elle mue selon la relation entretenue avec l'Administration.

Cependant il est à noter qu'aucunement nos informateurs n'ont vécu une situation problématique entre l'Administration. Conformément au témoignage qui affirme « *Ne jamais [avoir] vécu une situation de problème avec l'Administration, et ne jamais [avoir] assisté* ». Au-delà de la distance, un état de stabilité put être clamé avec le climat sain et net de tout conflit pour nos informateurs. Or, pour les autres, il est autrement vécu notamment que ceux-ci attestent avoir vécu ou assisté à des situations conflictuelles. Affirmant « *[d'] avoir assisté au passé à une situation problématique, entre un collègue et l'Administration, et la situation a été réglée [conformément à la] lois* ». Ceci ne peut attester sur un climat mal sain entre employé et Administration, mais peut témoigner que le milieu professionnel est un milieu potentiellement conflictuel, notamment entre employé et Administration. Egalement une telle révélation n'est

nullement une confirmation d'un climat mal sain, pis il peut même présenter comme un indicateur de sainteté du climat du travail et du rapport entre employé et Administration.

- ***Les solutions proposées à des problèmes entre l'administration et les employés***

Il est clair que la quasi-totalité de nos informateurs nous révèlent que la solution idéale à tous les problèmes c'est d'avoir une bonne communication car celle-ci joue un rôle décisif dans la vie professionnelle, l'un de nos informateurs témoigne «*la bonne communication et la solution idéale pour régler les problèmes entre les employés et l'administration.* » Puisqu'elle permet à l'administration d'identifier et de hiérarchiser les problèmes, et de rechercher des solutions qui doivent être répondre aux attentes de ses employés, cela doit se concrétiser par une analyse situationnelle , c'est-à-dire observer les faits, sans pour autant émettre de jugement, puis laisser, chacun des intervenants exprimer librement son point de vue, ses sentiments et son état d'esprit. Cela limite le non-dit et les conflits rampants. Puis identifier les besoins personnels si elle répond à un besoin qui soit de grande importance ou non, cela va réduire et limité les problèmes dans l'EBP. Cependant deux informateurs ont préféré de tenir silences sur cette question.

- ***la compréhension du quotidien des employés au milieu du travail la part de l'EPB***

À ce propos la majorité de nos informateurs semblent a priori avoir une satisfaction sur leur entreprise, car elle les aident à construire un climat de travail qui les met à l'aise car l'un de nos informateurs témoigne « *L'EPB offre des primes* » ce qui montre que l'EPB a mis en place une politique motivation pour répondre à une satisfaction de se salarie, l'objectif étant d'obtenir des salariés qui ont un attachement aux missions, aux objectifs et, aux valeurs de leur entreprise a cette effet Les salariés affiche une mobilisation de leurs, bonne volonté, leur empathie et leur créativité, ce qui n'est possible que s'ils s'investissent dans leur travail et donc s'ils se sentent motivés. Pourtant, de manière paradoxale, jamais la

motivation des salariés n'a semblé autant faire défaut, jamais leur malaise n'a semblé aussi fort, jamais leur engagement n'a semblé aussi problématique.

Ce pendant il est noté une insatisfaction de la part de certains de nos informateurs sur leurs entreprise qui n'arrive pas selon ses derniers à répondre à leurs attentes car nos informateurs confirme qu'il ya une sur charge de travail comme le confirme le témoignage de l'un de ses derniers « *le travaille est chargé* » cela engendrer plusieurs risques Liés a l'organisation jouent un rôle important dans les problèmes de santé psychologique au travail .d'une part parce que les salaries consacrent plus de tiers de leurs vie a leur travail et, d'autre parts parce que les critères de performances, d'effcience et d'efficacité relatifs au travail ne cessent de s'accroitre. Que l'on retrouve ces éléments dans l'environnement de travail dans les conditions dans les quelles le travail s'effectuent, ou dans la situation de travail elle-même, ceux sont tous partie intégrante dans l'entreprise portuaire de Bejaia.

- ***Le point de vue des salaries de l'EPB sur leur organisme et son avenir***

Il est difficile de porter un avis clair sur ce point, néanmoins, en se tenant aux réponses de nos informateurs, les avis divergent, ils passent d'une extrémité à l'autre car il ya s'eux qui concédèrent que leur entreprise et une bonne organisation tel que le témoigne l'un de nous informateurs « *l'EPB est une bonne organisation* » se qui démontre que l'EPB a suivie une stratégies basé sur un ensemble Des outils qui assurent le succès de l'entreprise qui sont ,les lois sociales et la fois une égalité des chances, qui donne une ampleur de satisfaction aux yeux des employés de l'EPB ,ainsi elle favorise un style de vis consumérisme entre ses employés et aussi elle sensibilise un intérêt pour l'éthique de ses employés tous a engendrer la bonne vision des employés de l'EPB a leur entreprise .

Par ailleurs il est à noter qu'aucunement nos informateurs affichent un mécontentement sur leur entreprise ils la qualifient pour une entreprise anarchique telle que le confirme l'un de nos informateurs « *qu'entreprise est mal organisée ainsi elle est anarchique*». Etant donné que des facteurs essentiels qui sont impliqués son facteur clés au sein de l'EPB, la mauvaise influence, et exercice du pouvoir pour atteindre des objectifs personnels ainsi le manque de respect total

pour les employés de l'EPB vis-à-vis de leur entreprise car ses facteurs jouent un rôle qui déterminent le bon fonctionnement ou non d'une organisation, mais d'après le témoignage de nos informateurs il se trouve qu'il y a un désordre social au sein de l'EPB qui est le résultat d'un défaut d'ordre, d'un dérèglement dans le fonctionnement d'un corps constitué ; manque d'organisation, Confusion, dérangements tous se mettent en évidence une vision pessimiste des employés de l'EPB sur leur entreprise.

SYNTHESE

La discussion des données récoltées au niveau de notre terrain d'études (L'EPB) à l'aide d'un guide d'entretiens que nous avons mené avec un ensemble des salariés de l'entreprise portuaire de Bejaia, nous a permis de déduire un ensemble de trois axes principaux qui s'articule autour de plusieurs éléments qui figurent dans cette entreprise.

Le premier axe s'articule autour de l'identité qui forge dans l'EPB car on a remarqué plusieurs modèles d'identité qui se présentent, que Dubar qualifie en quatre types puisque l'un de ses types qui est *l'identité de parcours* selon Dubar « ... une image de soi valable et totalement liée au travail. Une telle identité est fragile et dépendante, car l'individu ne dispose d'aucun atout pour modifier quelque peu des transactions avec son environnement... ». (Sainsaulieu, 1997) ce type d'identité a été représenté par l'un de nos informateurs qui confirme qu'il a suivi un parcours avant d'arriver à occuper un poste au sein de l'EPB après avoir travaillé dans plusieurs lieux car ce type opte pour une stabilité car un changement et concéderai comme une menace pour lui ainsi de son environnement, puisque l'EPB a subi des changements structurels cela a contribué à l'émergence d'une crise d'identité qui se résulte du profond changement de l'entreprise et du changement corollaire de l'identité, puisque ceux qui sont pour la stabilité trouvent des difficultés à s'adapter à tous sortes de changements que cette dernière a effectués.

Ce pendant un autre type d'identité remarqué dans nos informateurs s'est *l'identité de promotion* « ... qui s'adaptent aux politiques de gestion des ressources humaines, de flexibilité et de mobilité face aux menaces sur

l'entreprise dont ils se sent solidaires... »(Ibid.). Or le climat qui règne dans l'EPB si le climat de solidarité et de collaboration, cela veut dire que l'EPB offre a ses employés tous les conditions nécessaire pour les mètres aise dans leurs fonction.

Un autre type d'identité aussi manifeste chez nos informateurs, c'est se qu'on appel **une identité bloquée** « *Concerne employés dont la compétence inclut à l'expérience du poste de travail toute une série de savoir-faire (réglages, gestion, organisation et contrôle des produits) qui implique une connaissance de toute entreprise et de ses fonctions mais ces connaissances techniques acquises sur le tat avec des stages de formation-perfectionnement placent les ouvriers en compétition avec les jeunes techniciens diplômés qui ont plus d'atouts de carrière* ». (Ibid.) Tous sorte de compétition au sein de l'entreprise représente une menace entre les employés dite d'une entreprise mène a crée des conflits puisque dans l'EPB les Anciens qui ont travaillé plusieurs années pour arriver a occupé un poste de graduation par contre, les jeunes diplômé rentre directement en fonction de cadre se qui marque le mécontentement des anciens se qui va son doute y avoir une manifestation d'une rupture entre les anciens et les nouveau et sa du a la stratégie adapté par l'EPB cela nous été confirmer par l'un de nos informateurs qui confirme que la passation entre les ancien et les nouveaux et très mauvaise et sa du des effets des stratégie de l'entreprise qui reste a revoir .

Notons **le deuxième axe** s'articule autour de des situations conflictuelles vécu dans l'EPB et ainsi le climat de travail le résultat que nous avons abouti, c'est que le conflit social au sien de l'EPB est un affrontement ouvert d'acteurs individuels ou collectifs qui ont des divergences d'intérêts sur une même situation qui agissent pour les modifier à leur avantage. Ensuite les résultats obtenus sur le climat de travail indiquent que les employés de l'EPB Perçoivent de façon mitigée les facteurs qui déterminent leur climat organisationnel, puisque ces facteurs présentent, dans l'ensemble des valeurs très faibles, au regard des analyses réalisées. Cette perception mitigée peut s'expliquer par le fait que ces facteurs répondent mal aux attentes des employés de l'EPB.

A propos du **troisièmes et le dernies axe** qui s'articule autour de la compréhension de l'EPB a ses salaries ainsi que leur vessions a leurs entreprise .le résultat que nous avons abouti malgré que l'EPB installé un ensemble de processus afin de convaincre ses employés quelle les mettent dans de bonne condition afin de se donné a fond au travail a travers les motivations se qui montre que les dirigeants de cette entreprise sont rusées se qui indique que l'entreprise cherche pas en réalité l'intérêt de ses salariés se que vraiment cherche ses d'augmenter le volume de travail d'une manière efficace et en un temps records .on se qui concerne la vision des employés de l'EPB a leur entreprise et pessimiste cela peut se comprendre, dans la mesure où ces les employés de l'entreprise portuaire de Bejaia considèrent que toutes les conditions ne sont pas réunies, pour leur permettre de mener à bien les activités qui définissent leur fonction. Autrement dit, ils se plaignent des conditions précaires dans lesquelles ils exercent leur métier

En définitive, à la lumière de ces résultats notre première hypothèse de départ est vérifiée puisque la crise de l'identité professionnelle débouche de l'interaction, dite négative, entre les employés de l'EPB qui crée des conflits entre les collègues, et aussi provenaient, à son tour du changement adopté par l'entreprise par l'EPB, les résultats obtenu confirme cette hypothèse.

Quant à la deuxième hypothèse est vérifiée puisque La concurrence, la mobilisation salariale, la compétence ... etc., et la différenciation entre les anciens et les nouveaux employés de l'EPB l'une des formes des changements qui en contribue à remettre en cause la conception collective des identités professionnelles des salaries de l'EPB pour éviter une crise identitaire a cet effets les résultats obtenu ont aussi confirmé notre deuxième hypothèse.

CONCLUSION

Pour conclure nous avons constaté que les salariés sont conscients que l'identité au travail est un élément primordial dans la vie de l'entreprise, il est clair que cette identité peut porter avec elle un ensemble de valeurs afin de développer les sentiments d'appartenance à l'entreprise qui permet à chacun d'orienter et d'adopter un comportement professionnel, mais ce qui peut nier au bien des salariés, lorsque l'identité subit une crise qui dû a des mauvaises interactions entre les employés soi-disant ou bien au changement de stratégie tel que ce qui s'est passé à l'EPB.

L'entreprise portuaire de Bejaia est entraine de maitre en marche les dispositifs nécessaires afin d'améliorer sa stratégie à la matière d'identité au travail, pour faire adhérer son personnel au déférent d'activité d'entreprise pour les motiver et leur permettre d'accomplir leur travail dans des bonnes conditions.

Enfin, la question qui peut être posée est-ce que les entreprises algériennes en général, et l'EPB en particulier sont capable d'instaurer une stratégie pour limiter les tensions entre les employés au travail afin d'éviter une crise d'identité ? Ce qui est sur ce que les entreprises quel soient leurs statuts ne peut plus éviter d'avoir une crise d'identité mais reste à savoir comment ces entreprises réagies pour gérer cette crise et de la faire joue a leurs faveurs et non pas contre eux.

BIBLIOGRAPHIE

- ALPE & autres. (2007). *lexique de sociologie*. Paris : Edition Dalloz.
- AKTOUF, O. (1987) *.Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Québec : presses de l'université de Québec.
- DUBAR, C. (1998). *La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- DUBAR, C. (2000). *La socialisation*. Paris : 3^{eme} édition, Armand colin.
- DUBAR, C. (2002). *La socialisation*. Paris : 3eme édition revu, Armand colin.
- DUBAR, C. (2000). *La crise des identités, L'interprétation d'une mutation*. Paris : édition puff.
- DUBAR, C. (2005). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- ERIKSON, E. H. (1968). *Adolescence et crise, La quête de l'identité*. Paris : édition Flammarion.
- GEORGES & Legault , A.(2003) . *Crise d'identité professionnelle et professionnallisme*. Qubec : édition , presses université du québec.
- HALPERN, C & Borbalam, J-C. (2004). *Identité : « l'individu, le groupe, la société »*. Paris : Edition sciences humaines.
- KAUFMAN, J-C. (2008), *l'entretien compréhensif*, Paris : édition Armand colin
- LAURENCE, B. (2005). *l'analyse de contenu*. France : Vendôme impression.
- MILES. A & Huberman, M. (2005). *Analyse des données qualitatives*. Paris : 2éme édition.
- SAINSAULIEU, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris : 2ème édition, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- SAINSAULIEU R (1977), *L'identité au travail*, 2ème édition 1985, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- SANSALIEU, R. (1996). *L'identité au travail*. Paris : 3ème édition. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

- SAINSAULIEU R. (1988) *L'identité au travail* Paris : presse de la fondation nationale des sciences politique.
- SAINSAULIEU R. (1997), *Sociologie de l'entreprise, organisation , culture , et développement* . 2^{ème} édition revu et mise a jour : presse de sciences po et Dalloz.
- PEUGEOT, J. (2001). *Motivations et compensations*. Paris : édition Macon.
- PHILIPPE, B. (2003). *La sociologie des entreprises*. Paris : 2^{ème} édition, édition du Seuil.
- *Les documents électroniques*
 - ALAIN, B & Michéle, R. (1991). *Culture d'entreprise et histoire*. Les éditions d'organisation université. [En ligne], consulté de :
<http://culture.entreprise.free.fr/>
 - ALEXANDRE, B & AL, (2009). Consulté de :
<http://orientationpourtous.blogspot.com/2013/02/comprendre-le-concept-didentite-en.html>
 - Bazaillas, R. (2009). *la satisfaction du besoin de reconnaissance*, IAE de Toulouse –master mangement des ressource humain. Consulté de
http://www.memoireonline.com/12/09/2915/m_La-satisfaction-du-besoin-de-reconnaissance3.html.
 - BOUKRIF Moussa & Meziane Mustapha. (2004) consulté de:
<http://elbassair.net>
 - CYRULNIK, B. (2001). *Le Courrière de l'Unesco* .Consulté de :
<http://www.cadredesante.com/spip/profession/profession-cadre/Vers-une-nouvelle-demande-de-la.html>
 - DIAMOND M.A. (1993). *the unconscious life of organizations*: interpreting organizational identity, Westport Connecticut, London, Quorum. Consulté de : http://www.resilience-organisationnelle.com/pj/crise_identite_organisationnelle.pdf

- DUBAR, C. (1998). *La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris. Armand Colin. Consulté de :
<http://www.inrp.fr/Tecne/Rencontre/Drot/sld004.htm>

- ERIKSON E .H. (1972). *Adolescence et crise. La quête de l'identité*, paris. Consulté de
http://www.resilienceorganisationnelle.com/pj/crise_identite_organisationnelle.pdf

- FREUND. (1976). *observations sur les dynamiques prolégomènes de la crise du conflit*, communications consulté de : <http://www.resilienceorganisationnelle.com/10401/17863.html> -

- FRANÇOIS, D. (2000) *la démarche d'une recherche en sciences humaines ; de la question de départ à la communication des résultats*. paris59-62. Consultés de : <http://tematio.blogspot.com/2010/07/la-methode-deductive.html>

- HYGIN, K. (2008). *Contribution à la recherche qualitative, cadre méthodologie de rédaction de mémoire*, Université de Franche-Comté. Consulté de : http://www.carede.org/IMG/pdf/RECHERCHE_QUALITATIVE.pdf

- KAUFMANN, (2009). Consulté de :
<http://orientationpourtous.blogspot.com/2013/02/comprendre-le-concept-didentite-en.html>

- KEUCHEYAN. (2002).Consulté de :
<http://orientationpourtous.blogspot.com/2013/02/comprendre-le-concept-didentite-en.html>

- LEBOYER, C.(1998). *La motivation dans l'entreprise et Modèles et stratégies* ,édition d'organisation,[En ligne].Consulté de :
http://mipms.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichier?ID_FICHER=1295877018085

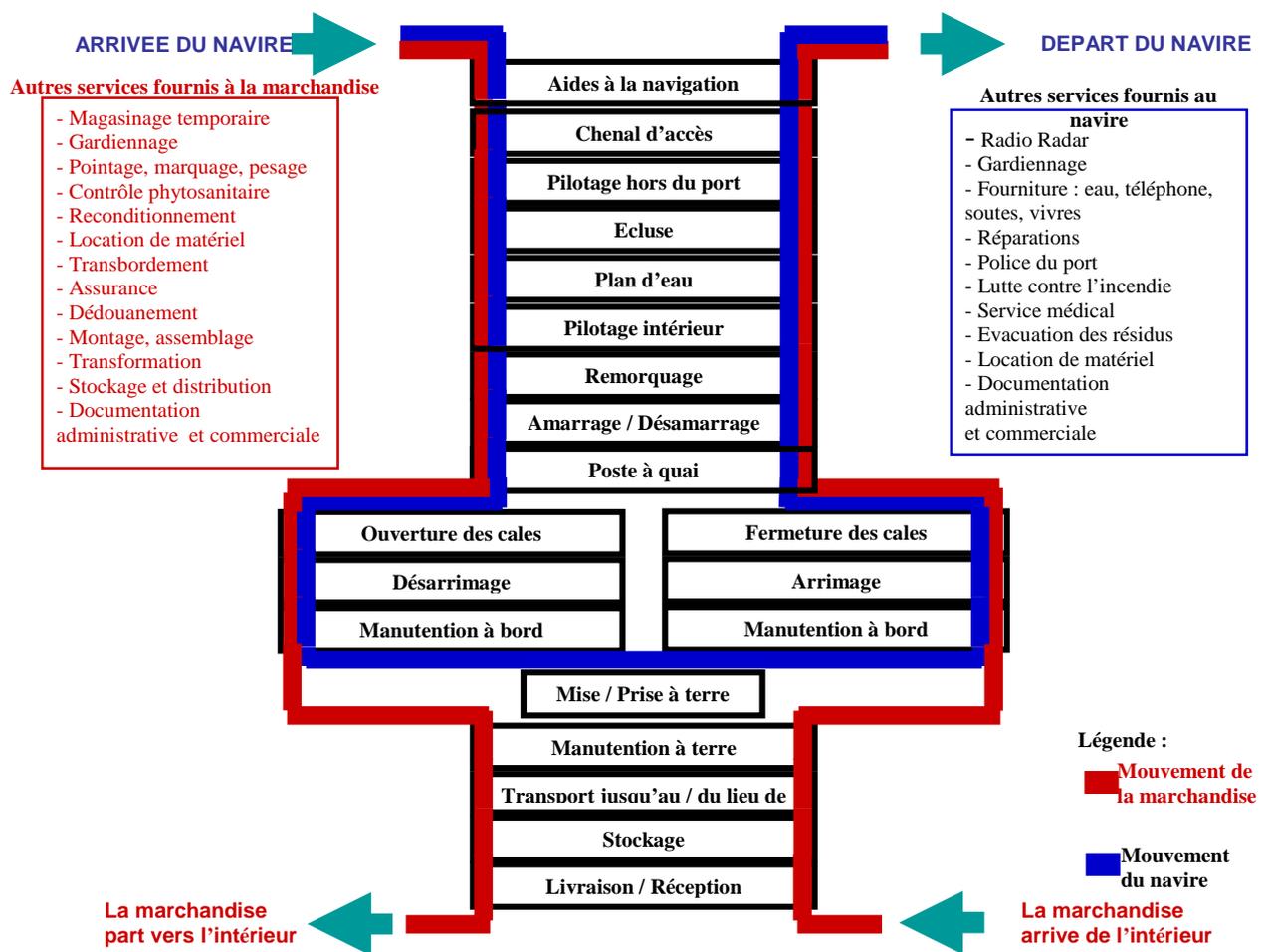
- MILL, J-S : *système de logique déductive et inductive*, Livre III 1843
Chapitre XI, PDF pp129-136, traduction de Louis PIESSE. Consultés
de : <http://tematio.blogspot.com/2010/07/la-methode-deductive.html>
- MAYER. (1991). Consulté de : [http://www.resilience-
organisationnelle.com/PJ/crise_identite_organisationnelle.pdf](http://www.resilience-organisationnelle.com/PJ/crise_identite_organisationnelle.pdf)
- NICOLAS, L. (2008) *méthode et technique d'entretien* : Consulté de :
[http://staps.univ-
lille2.fr/fileadmin/user_upload/ressources_peda/Masters/SLEC/entre
meth_recher.pdf](http://staps.univ-lille2.fr/fileadmin/user_upload/ressources_peda/Masters/SLEC/entre_meth_recher.pdf)
- Quivy & Van, C. (1995) : Consulté de : [http://theses.univ-
lyon3.fr/documents/getpart.php?id=lyon3.2011.dimitriadis_a&part=3
17058](http://theses.univ-lyon3.fr/documents/getpart.php?id=lyon3.2011.dimitriadis_a&part=317058)
- SAINSAULIEU, R. (1977). *L'identité au travail*, 2ème édition 1985 :
Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. Consulté
de : <http://www.inrp.fr/Tecne/Rencontre/Drot/sld004.htm>
- THOM R. (1976), « Crise et catastrophe », communications 25,34-
38. Consulté de : [http://www.resilience-
organisationnelle.com/pj/crise_identite_organisationnelle.pdf](http://www.resilience-organisationnelle.com/pj/crise_identite_organisationnelle.pdf)
- ZAFIRANE. (2002), Consulté de : [http://philippe.zarifian.pagesperso-
orange.fr/page43.htm](http://philippe.zarifian.pagesperso-orange.fr/page43.htm)
- *Document interne de l'entreprise .2004.*

Site internet :

- http://www.aliaconseil.com/docs/santeorganisationnelle/FP_Analyse_climat.

Annexe N° 1 :

PROCESSUS D'ACHEMINEMENT D'UN NAVIRE



1. Effectif permanent : janvier 2014

Désignation	DG	DGA	DMI	DFC	DRHM	DMA	DDD	D L	DC	DR	Total
Cadre	07	18	07	15	26	15	14	10	24	28	162
Maitrise	/	04	02	07	14	97	20	62	46	31	285
Exécution	/	/	01	/	39	409	94	13 0	85	34	792
Total	07	22	10	22	79	521	128	20 2	155	93	1239

2. Effectif contractuel : janvier 2014

Désignation	DG	DMA	DDD	DL	DC	DR	Total
Cadre	32	04	03	01	01	01	42
Maitrise	14	02	01	01	01	01	20
Exécution	08	03	01	01	03	01	17
Total	54	09	05	03	05	03	79

Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Option : sociologie du travail

Guide d'entretien

Thème

**La dynamique de l'identité socioprofessionnelle
face aux crises organisationnelle.**

Cas pratique : entreprise portuaire de Bejaia

Présentation :

Nous ses étudiants en sociologie du travail et ressources humaines, nous préparons un mémoire de fin de cycle portant sur la la dynamique de l'identité professionnel face aux crise organisationnel, nous vous serions reconnaissant de bien vouloir répondre a ces questions dont l'objectif est typiquement scientifique ainsi que l'anonymat est totalement garanti

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

Les données personnelles

1-Age :

2- Sexe : masculin féminin

3- La situation familiale : Marie Célibataire

4 - Niveau d'instruction : universitaire autre

5-Comment êtes-vous arriver à l'EPB ?

6- Que signifiez pour vous travailler dans l'EPB ?

7- Comment se caractérise le travail dans l'EPB ?

8-Comment voyez-vous votre parcours au sein de l'EPB ?

- 9- Y a-t-il selon vous des comportements à éviter entre collègues et entre responsable ? Et quels sont les comportements les plus favorable entre collègues ?
- 10- Avez-vous déjà vécu une situation problématique entre collègues ou entre avec l'administration etc. ?
- 11- Avez-vous pris connaissance du passé de l'EPB ? comment ou pourquoi ?
- 12- Comment vous voyez la relations entre les nouveaux et les anciens ? y a-t-il ou non une passation ?
- 13- Entre collègue, comment voyez-vous le climat de travail ?
- 14- Comment se passe la relation Entre employés et Administration ?
- 15- Avez-vous déjà vécu des situation de problèmes une employés et Administration ?
- 16- Comment la situation a été gérée des deux côtés ?
- 17- Pensez-vous qu'il y a des solution idéales à tous problème qui doivent etre appliquées par l'Administration ou plutôt des solution qui sont discutées entre Administration et employés ? Comment ?
- 18- Face au quotidien de la vie et le milieu de travail, y a-t-il une compréhension de la part de l'EPB ?
- 19-Comment voyez vous l'avenir dans l'EPB ?
- 20- Comment trouvez-vous le travail ici ? (surcharge le service)
- 21- Que pensez-vous de l'organisation ?