

*UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA  
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES  
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES*

*Mémoire de fin de cycle en vue d'obtention du diplôme  
de master en sociologie du travail et des ressources  
humaines*

**THEME**

*Etude comparée sur le rapport au travail des employés*

*Cas de : - Les Moulins de la Soummam SPA de*

*Sidi Aich*

*-Entreprise Travaux Bâtiment TCE Mazouz*

*Abdenour*

**Préparé par:**

MAZOUZ Massinissa

KHALIFI Farouk

**Encadré par :**

M<sup>r</sup> : DJADA Mahmoud

**Session Juin 2016**

## Remerciements

---

*Nos remerciements les plus sincères s'adressent à notre créateur, le tout puissant, l'éternel des armées qui nous accordé la grâce divine et tous les atouts possibles pour que nous soyent au bout de ce travail qui n'était pas facile. Qu'il soit loué à jamais car ous sommes l'ouvre de ses Mains.*

*Au terme de ce travail, nous tenons à exprimer nos profonde gratitude et nos sincères remerciements à Mr DJADA Mahmoud pour tout le temps qu'il nous à consacré, ses directives précieuses, et pour la qualité de son suivi durant toute la période de la réalisation de ce modeste travail.*

*Nous tenons aussi à remercier vivement Mr MAZOUZ Abdenour qui à accepté de nous accueillir en stage au sein de l'entreprise Travaux Bâtiments tout corps d'état (ETB TCE) sans oblié tout le pesonnel.*

*Nous tenons aussi à remercier vivement Mr SAAOUI H qui à accepté de nous accueillir en stage au sein des Moulins de la Soummam SPA de Sidi aich sans oblié tout le personnel.*

*L'affection oblige d'adresser nos remerciements à nos familles qui ont beaucoup assisté matériellement, moralement, financièrement toutes les fois que j'étais dans le besoin.*

*Nos remerciements vont enfin à tous nos chers amis.  
Nos remerciements s'adressent à tous nos camarades étudiants.*

## Dédicaces

---

*Nous dédions ce modeste travail :*

*A nous parents pour leurs soutient et encouragement.*

*A nos frères. Surtout juba et kouciela*

*A nos proches et toutes nos familles.*

*A nos chers amis et tout les gens que nous aimons.*

*A tous ceux qui sont proches de nos cœurs.*

*Au bonheur des plus chers.*

*Massinissa*

*farouk*

# Sommaire

---

## Introduction générale

### Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

#### Préambule

1- Les raisons de choix du thème.....	6
2- Les objectifs de la recherche .....	6
3- La problématique.....	7
4- Les hypothèses .....	8
5- Définition des concepts clés .....	9
6- La démarche méthodologique.....	12
7- Les obstacles rencontrés .....	14
<b>Conclusion du chapitre</b> .....	15

#### Partie théorique

### Chapitre II : la portée de la notion de rapport au travail dans le domaine socioprofessionnelle.

#### Préambule

1- Mise en contexte historique de la notion du rapport au travail.....	16
2- Le rapport au travail un nouveau champ d'étude.....	16
3- Définition de la notion de rapport au travail.....	17
4- Le rapport au travail : instrumental et expressive .....	20
5- Typologie des formes du rapport au travail.....	22
6- La place du travail dans l'identité des personnes .....	26
7- La place du travail et le sens du travail chez les jeunes européennes .....	26
8- Insertion professionnelle et les attentes vis-à-vis du travail .....	28
<b>Conclusion du chapitre</b> .....	29

## **Partie pratique**

### **Chapitre III : présentation des deux organismes d'accueilles**

#### **Préambule**

- I- Présentation de l'organisme des moulins de la Soummam de sidi aich.....30
- II- Présentation de l'entreprise travaux bâtiments TCE Mazouz Abdenour.....31

### **Chapitre IV : analyse et interprétation des donnes recueille**

#### **Préambule**

- I- Présentation des caractéristiques personnelles.....33
- Conclusion.....41
- II- Analyse et interprétation des donnes relative a la recherche.....41
- 1- Analyse et interprétation des donnes relative a la première hypothèse .....41
- 2- Analyse et interprétation des donnes relative a la deuxième hypothèse.....47
- 3- Analyse et interprétation des donnes relative a la troisième hypothèse .....56
- Conclusion du chapitre.....62

## **Conclusion générale**

## **Liste bibliographique**

## **Les annexes**

## La liste des abréviations

---

<b>abréviation</b>	<b>Signification</b>
<b>ANEM</b>	<b>Agence National d'Emploi</b>
<b>ANSEJ</b>	<b>Agence Nationale de Soutien d'Emploi de Jeune</b>
<b>CDD</b>	<b>Contrat Durée Déterminé</b>
<b>CH</b>	<b>Chapitre</b>
<b>Etc.</b>	<b>Etcétera (et tout le tralala)</b>
<b>ETB</b>	<b>Entreprise Travaux Bâtiments</b>
<b>GP</b>	<b>Gestionnaire de Personnelle</b>
<b>GRH</b>	<b>Gestion des Ressources Humaines</b>
<b>N°</b>	<b>Numéro</b>
<b>SPA</b>	<b>Société Par Action</b>
<b>TCE</b>	<b>Tous corps d'état</b>

## La liste des tableaux

---

<b>Numéro</b>	<b>Titre</b>	<b>secteur</b>	<b>page</b>
<b>1</b>	<b>dimension et indicateurs du rapport au travail selon ANCTIL Mélanie</b>		<b>11</b>
<b>2</b>	<b>La répartition des enquêtés selon le sexe</b>	<b>A-étatique</b> <b>B- privé</b>	<b>33</b> <b>34</b>
<b>3</b>	<b>La repartions des enquêtés selon l'âge</b>	<b>A-étatique</b> <b>B- privé</b>	<b>35</b>
<b>4</b>	<b>La repartions des enquêtés selon état matrimoniale</b>	<b>A-étatique</b> <b>B- privé</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>La repartions des enquêtés selon le poste occupe</b>	<b>A-étatique</b> <b>B- privé</b>	<b>37</b> <b>38</b>
<b>6</b>	<b>La repartions des enquêtés selon lieu de résidence</b>	<b>A-étatique</b> <b>B- privé</b>	<b>39</b>
<b>7</b>	<b>La repartions des enquêtés selon l'enceinté professionnel</b>	<b>A-étatique</b> <b>B- privé</b>	<b>40</b>

## Introduction générale

---

Le travail est une constellation d'actes humains ;(actes de relations, de sentiments, de paroles, de création, d'imagination, de pensées...etc.) C'est-à-dire un réseau convergent de «mises au monde» des multiples facettes de l'être, du sujet, son rôle ultime est d'établir paix et harmonie tant que médiateur entre l'homme et son monde.

Au sein d'une entreprise, le travail vise la satisfaction des différents besoins des humains, du biologique partagé entre les différents travailleurs, ou psychologique spécial pour chaque individu, ou économique du moment que la finalité de tout travail est d'avoir un salaire.

En fait le travail est indispensable au bonheur de l'individu, il lui procure épanouissement à travers la réalisation de ses ambitions, et permet de l'amener dans un processus de socialisation à la construction d'une identité en harmonie avec son milieu social et professionnel.

Le travail est un moyen de s'intégrer dans une société et d'évoluer sur le plan personnel, car il offre l'opportunité d'avoir un statut social valorisé. En revanche, il faut reconnaître que cela n'est pas toujours le cas, le travail peut aussi constituer un lieu de souffrance ou l'individu peut se heurter à diverses pressions et contraintes de tout ordre, dans l'accumulation qui engendre stress, souffrance .

Afin de traiter notre objet de recherche ; «le rapport au travail des employés au sein de l'entreprise», on a fait le choix de deux entreprises différentes l'une étatique et l'autre privée , notre objectif est d'analyser le rapport au travail qu'entretiennent les employés dans leur vie professionnelle depuis l'entrée sur le marché de travail, vu et comparé entre les travailleurs de l'entreprise de «les moulins de la Soummam» et les travailleurs de «l'entreprise travaux bâtiments (TCE)». Le rapport au travail se caractérise par trois variables : l'importance absolue que les jeunes attribuent au travail, son importance comparativement aux autres sphères de vie et les valeurs que les jeunes cherchent à réaliser par le travail. En particulier, nous nous intéressons aux relations de travail entre les parts de ces entreprises, même aux attitudes vis-à-vis de leur travail, et la réalité accordée à cette dernière, d'autres éléments sont également étudiés tels que le regard des jeunes sur leur entreprise de travail, et leur point de vue sur les deux secteurs.

Cette recherche se déroule en trois temps, le premier démarré en février on a fait des études intérieures, même dont on a tracé notre objectif par cette recherche, le deuxième temps

## Introduction générale

---

C'est la période de notre stage pratique c'est déroulé d'une période limité en deux mois, le troisième temps de l'étude est actuellement en cours et se terminera le 20.05.2016. Pour répondre à nos questions nous avons adopté un plan de travail réparti en quatre chapitres :

**Le premier chapitre :** est composé de l'approche méthodologique de la recherche, ce dernier est consacré à la construction de la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la méthode et technique utilisées ainsi que les difficultés rencontrées lors de notre enquête et l'élaboration de notre recherche.

**Le deuxième chapitre :** est intitulé «la portée de la notion du rapport au travail» il est consacré aux définitions du rapport aux travaux, l'importance et la place du travail dans l'identité des personnes ainsi que la typologie des formes du rapport au travail.

**Le troisième chapitre :** est consacré à la partie pratique dont on a commencé par la présentation de l'organisme d'accueil des MOULINS DE LA SOUMMAM (SPA) SIDI AICH, puis de l'organisme d'accueil de L'ENTREPRISE TRAVAUX BATIMENTS TOUS CORPS D'ETAT MAZOUZ ABDENOUR BEJAIA.

**Le quatrième chapitre :** Est consacré en premier lieu à la présentation et l'analyse des caractéristiques personnelles des enquêtés, chez les salariés enquêtés dans les deux entreprise de notre recherche que on a site au paravent.

En deuxième lie consacré à l'analyse et à l'interprétation des données recueillies à la lumière des hypothèses entre les travailleurs des deux secteurs étatique et privé. D'abord on a commencé par la première thématique qui parle sur la reconnaissance sociale, puis aux attitudes des enquêtés envers leurs travail, en dernier, la troisième thématique qui soigne le choix d'entreprise, dont on a discuté les hypothèses, après on a résumé nos résulta de la recherche. En fin on termine notre recherche par une conclusion générale.

# Introduction générale

---

**Préambule :**

Ce chapitre comprend un résumé sur la méthodologie suivie depuis le début de notre recherche, jusqu'à la fin. Il nous donne un éclairage sur les différentes techniques, méthodes et outils employés, afin que notre recherche soit méthodique et scientifique.

**1. Les raisons du choix du thème**

Nous avons fait le choix de travailler sur ce thème pour deux sortes de raisons :

- la première est subjective, reflétant notre intérêt purement personnel au sujet.
- La seconde est objective, elle concorde à la fois avec notre curiosité intellectuelle et notre formation académique.

Notre premier intérêt s'est porté sur la thématique du rapport au travail du fait que nos connaissances premières nous ont conduites à nous interroger d'abord sur ce qui est de la relation entre le travailleur et son métier. De là, nous nous sommes surtout intéressés à la manière avec laquelle les travailleurs interagissent au quotidien avec leur milieu professionnel. Pour cela on a pris deux entreprises dans deux secteurs différents, l'une étatique (LES MOULINS DE LA SOUMMAM SPA) et l'autre est privée (E.T.B./T.C.E). La seconde raison qui nous a stimulés à effectuer ce travail réside dans l'intérêt scientifique que suppose le thème. La relation au travail, sa représentation ainsi que le degré d'attachement qu'en témoignent les employés ne peuvent être appréhendés que par une étude rigoureuse ayant pour objectif de comprendre quel sens les employés du secteur du bâtiment accordent-ils à leur travail.

**2. Les objectifs de la recherche**

Les objectifs que nous avons assignés à notre recherche se situent dans les principaux points suivants :

- Comprendre la diversité des perceptions des salariés envers le travail et ce, en analysant les déterminants de l'impotance et le sens que les salariés accordent au travail. Cet objectif nous servira de fil conducteur pour notre recherche car, nous recherchons avant tout à vérifier dans quel contexte s'exprime le rapport au travail de ces employés du secteur privé (E.T.B./T.C.E) et le secteur étatique (LES MOULINS DE LA SOUMMAM).
- A partir de ce premier objectif, nous voulons développer en tenant à savoir si les salariés entretiennent un rapport instrumental ou expressif au travail. Ces deux termes reviennent dans la littérature liée à notre sujet, nous allons en fournir des définitions qui tentent de les cerner.

### 3. Problématique

Au cours de ces dernières années, la question de la valeur du travail est au cœur des débats sociologiques. Ces préoccupations sont surtout visibles dans le cadre de la condition salariale, le rapport au travail n'est pas fait d'extériorité à l'égard de ce travail au motif qu'il s'inscrit dans le cadre d'un lien de subordination et se ferait au profit d'un employeur motivé par un bénéfice économique, il n'est pas nécessairement dicté par le principe de la mesure de ce que le salarié consent à l'employeur, c'est-à-dire le salaire est l'un des facteurs qui dicte le rapport du salarié.

L'évolution du travail contribue à rendre le rapport au travail plus compliqué ; aussi source de tension qui appelle des nouvelles formes de régulation.

De ce fait changent les conditions de travail tel que le stress et les pressions situées dans ce contexte, ainsi que les techniques utilisées et aussi les comportements humains. C'est parce que dans le cadre du travail, les rapports permettent l'apparition d'une forme collective de l'identité que l'individu est en interaction avec d'autres personnes : *«le rapport au travail correspond à une notion sociologique née de l'idée que le travail c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des biens et services sous différentes formes représente la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent ; l'activité par excellence pour rendre raison de la société. La notion de rapport au travail a surgi par la suite pour désigner plus largement les attitudes à l'égard de cette activité, attitudes traduites en termes d'attentes, de valeurs, de représentations, de statut et de droits et sur la base desquels naît l'identité personnelle et collective.»<sup>1</sup>*

Dans ce contexte, les individus semblent accorder une valeur sociale au travail. Cependant, le travail renvoie également à une valeur économique, instaurée par l'économie de marché. L'officialisation du travail semble accentuer les différences entre les formes du travail. Au volet « **confirmé** » du travail principalement lié à l'emploi s'oppose le volet « **infirmé** ». Cette évolution nous interroge sur le rapport au travail, le sens actuel de ce terme chez les jeunes.

---

<sup>1</sup>- ANCTIL Melanie, les nouvelles générations et sens du travail des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie, «chapitre IV le rapport au travail des jeunes : le premier élément d'une définition et d'une classification», collection mémoires et thèses, université LAVAL, 08/2006, In, <http://theses.ulaval.ca/archimede/fichiers/23823/ch05.html>, 15/02/2016, 21 :40.

Cela étant, la sociologie a vu naître la distinction entre les différentes notions du rapport au travail « *instrumental* » et « *expressive* » pour qualifier le travail en rapport avec les attitudes et les valeurs adoptées par les individus à son égard.

En effet, le travail acquiert une couleur instrumentale lorsqu'il s'aligne dans l'esprit de celui qui l'exerce, sur une activité qui correspond à un moyen par rapport à une fin.

En ce qui concerne la qualité expressive du travail, il s'affiche quand son exercice s'élargit à des valeurs, voire à des symboles d'accomplissement personnel et d'identité.

Le travail salarié représente aujourd'hui le repère identitaire central de la vie, il structure et organise la trajectoire de la vie et le quotidien.

Nous avons choisi de mener notre étude auprès des jeunes travailleurs dans le secteur étatique et le secteur privé, cette catégorie présente la particularité d'être rattachée d'une façon significative à son emploi. D'un autre côté, ce choix s'est opéré dans le sens où notre problématique exige une participation accrue des acteurs interrogés. Sur cette base nous avons proposés trois questions secondaires faisant écho à notre question principale est de savoir quel est le rapport au travail qui existe dans l'entreprise ? En vue de comparer entre le secteur étatique et secteur privé.

Les trois questions secondaires sont posées comme suit :

- Quel sont les facteurs qui amènent à la création d'un réseau sociale dans l'entreprise ?
- Quels sont les attitudes des employés envers leur travail ?
- Par quoi les employés sont influencé à faire le choix entre le secteur privé et le secteur étatique ?

#### **4. Les hypothèses :**

##### **- 1<sup>er</sup> hypothèse :**

Le travail est un cadre où les employés se créent leur propre réseau de reconnaissance sociale.

##### **- 2<sup>ème</sup> hypothèses :**

Les attitudes des employés vis-à-vis du travail déterminent le rapport au travail qu'entretiennent les employés dans l'entreprise.

- 3<sup>ème</sup> hypothèses :

La rémunération est un facteur qui influence sur le rapport au travail des employés et leurs choix de secteur, privé ou étatique.

## 5. Définition des concepts et mots clés :

Chaque recherche scientifique ou académique est caractérisée par un ensemble de concepts importants et propres à elle, *«la conception est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle constitue une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel ...»*<sup>2</sup>.

Et notre recherche est loin d'être différente des autres puisqu'elle comporte plusieurs concepts que nous jugeons indispensables de s'arrêter devant eux pour les définitions suivantes.

### 1) Le travail :

Le concept du travail signifie en latin tripalus : trois poteaux «pali» immobiliser l'animal à ferrer.

En **Anthropologie**, dans les sociétés archaïques, le travail est : *« la distribution des activités en fonction d'objectifs pratiques, mais obéissant à des impératifs non matériels (statut, prestige) liés à des rapports sociaux et culturels »*.

C'est en ce sens que le travail manuel est attribué aux esclaves, alors que le travail intellectuel est réservé aux hommes libres.

En sociologie, la définition du travail est très variée dépendante de la conception de l'homme et de son rapport à la nature.

Recouvrant des différents types de travaux : *«travail manuel, intellectuel»*.

En générale, *« le travail est une activité humaine plus au moins pénible source d'efforts et de satisfaction, ordonnée à la production des choses utiles »*.<sup>3</sup>

Le travail en sociologie se caractérise par :

- a. C'est une activité qui produit un bien ou un service.
- b. C'est une activité insérée dans un processus d'échange.
- c. Il se déroule dans un cadre social (il se fait avec et pour les autres).

Le travail implique l'ordre, c'est un facteur structurant la vie des individus.

Le travail est source de règles, de normes, de contraintes et de conflits.<sup>4</sup>

### 2) Le rapport au travail :

<sup>2</sup>- ANCTIL Melanie, op.cit, ch IV.

<sup>3</sup>-, ibid, ch IV.

<sup>4</sup>- POTOCKI Malicet Danielle, *Elément de la sociologie de travail et de l'organisation*, édition economica, paris, 1997, page 08.

Le rapport au travail renvoie à l'ensemble des valeurs et des croyances concernant la place du travail dans la vie d'un individu lesquelles guident ses conduites et orientent ses attitudes le travail structurant l'ensemble de la vie, c'est également dans un tel cadre l'on s'y fait des amis, il est aussi un espace de reconnaissance sociale et économique.

Le rapport au travail se rapporte à la fois à la satisfaction que procure le travail mais aussi à la signification que les uns et les autres attribuent à cette activité et à la place qu'ils lui réservent dans leurs existence ainsi à l'importance ou à la valeur accordé au travail.<sup>5</sup>

### **2-1-la satisfaction au travail :**

Renvoie relativement à la motivation des individus au travail par les différentes conditions (la politique de l'entreprise, la rémunération, les relations entre collègues).

La satisfaction au travail à une relation directe avec les qualités intrinsèque que les individus accorde au travail ( la nature de la tache exécutés elle –même ), à l'épanouissement qu'il lui attribuent, aussi elle a trait avec la rétribution c'est –à-dire aux avantages matériels tels que la rémunération ; et en dernier, elle renvoie à la qualité des relations humaines qui existent dans l'espace sans négliger le facteur d'ambiance qui est un élément essentiel dans la satisfaction des individus dans le milieu de travail.

### **2-2- la finalité du travail :**

Celle-ci renvoie ainsi à l'importance qu'accordent les individus à la tache exercée, c'est-à-dire que lorsqu'il travaille sur une tache, ils trouvent ou donnent un sens à cette activité dans l'exercice même de ses fonctions, donc ici le travail est considéré comme un moyen d'accomplissement personnel.

### **2-3- centralité du travail**

Renvoie relativement à l'importance et à la place qu'occupe le travail dans la vie des individus, dans l'organisation de leurs activités au travail et hors travail.

Pour ceux qui mettent le travail au premier plan de leur projet de vie, recherchent toujours un travail qui leur permettent de se réaliser et de s'identifier, un rapport qui leur procurent une certaine reconnaissance sociale et acquérir un statut professionnel plus élevé. Ils consacrent tout leur temps au travail afin de mettre en valeur leur compétences, car c'est un milieu d'où appartiennent-ils et ou travaillent-ils par plaisir.

---

<sup>5</sup>- ANCTIL Melanie, opcit, ch IV.

- **une définition opérationnelle du rapport au travail :**

Le rapport au travail : renvoie à la manière dont les jeunes ou les travailleurs perçoivent le travail dans leur existence ; celui-ci reste central dans la construction de l'identité ainsi qu'au sens et la valeur que ces derniers leur entraccordés, c'est-à-dire s'il est le plus important que les autres domaines de la vie (famille, loisirs etc.....) et aussi un lieu central pour la constitution des sociabilités.

Soulignons que ce modèle d'analyse et de description des rapports au travail est inspiré de l'étude de Mélanie Anctil présenté dans son mémoire de maitrise intitulé :

«Les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes».

**Tableau N°1** : dimension et indicateurs du rapport au travail selon Mélanie Anctil.

Dimensions	Sou dimensions	Indicateurs
<b>Le rapport au travail</b>	1.1 Centralité du travail	Temps volontairement consacré au travail Étanchéité du travail L'identification à l'espace du travail
	1.2 finalité du travail	Importance accordée aux éléments extrinsèques Importance accordée au contenu des tâches en elles-mêmes Attachement à la profession (investissement émotionnel dans l'emploi)
	1.3 satisfaction au travail	Rétribution économique Facteurs de motivation et satisfaction Facteurs démotivants et d'insatisfaction Condition du travail

### 3- les attentes au travail

le travail est une activité très importante dans la vie des individus car elle permet de se valoriser, se réaliser mais aussi les travailleurs ont des attentes à son égard telles que la rémunération en premier degré parce qu'ils n'attendent qu'un salaire très élevé en contre partie de leurs efforts, ensuite, des avantages sociaux, la communication entre collègues et/ou supérieurs (responsable), ils attendent une reconnaissance à l'égard du rendement, la sécurité d'emploi etc.....

#### **4- rapport instrumental au travail :**

Les individus qui ont un rapport instrumental, sont ceux qui ont une conception matérialiste ce qui signifie que pour eux le travail est juste une façon de gagner de l'argent et de trouvent ainsi leur satisfaction dans la rétribution issue de cette activité, leur attachement au travail est faible car ils ne donnent pas de valeur à celui-ci ou de l'importance. Pour eux c'est hors travail qu'ils trouvent un sens à la vie.

#### **6- la démarche méthodologique :**

Tout recherche scientifique est caractérisée par une méthode et les techniques qui guident le chercheur vers la réalisation et la concrétisation des objectifs auxquels elle est destinée effet, cette démarche énumère les différentes étapes suivies par la chercheuse pour réaliser sa recherche, ainsi elle expose la méthode scientifique utilisée, les techniques appliquées et le choix d'échantillon de cette recherche.

##### **a) La recherche bibliographique :**

Dans un premier temps nous avons réuni une documentation concernant les concepts clés de notre thème de recherche à savoir : le rapport au travail des salariés dans les deux secteurs, privé et étatique. Ainsi que sur ouvrages généraux concernant la méthodologie. Cette recherche bibliographique est menée à la bibliothèque de notre université mais surtout sur internet (revues scientifiques numériques, sites des bibliothèques des universités canadiennes et françaises) vu la nouveauté du thème traité (rapport au travail).

##### **b) La méthode et technique utilisée :**

La méthode utilisée dans une recherche scientifique se démarque par : le sujet à étudier, l'ensemble des objectifs à atteindre et aussi les caractéristiques de notre échantillon, donc :  
« *La méthode est un ensemble de procédures, des démarches prescrites adoptées pour arriver à*

*un résultat. En science sociale, la méthode est primordiale et procède utilise lors d'une recherche en eut résultats».*<sup>6</sup>

La méthode que nous avons adopté dans notre recherche, c'est **la méthode qualitatif** « Une étude qualitative est une étude destinée à recueillir des éléments qualitatifs, qui sont le plus souvent non directement chiffrables par les individus interrogés ou étudiés, est le plus souvent réalisée par des entretiens collectifs ou individuels menés auprès d'échantillons réduits. Elle vise généralement à comprendre en profondeur des attitudes ou comportements»<sup>7</sup>. Basé sur l'entretien, Selon **RAYMONDE Quivy** : «l'entretien est une méthode de recueil des informations au sens le plus riches , il reste que l'esprit théorique du chercher doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amenant des éléments d'analyse aussi féconde que possible, et les méthodes d'entretien se distinguent par la mise en œuvre des processus fondamentaux de communication et d'interaction humaine »<sup>8</sup>. C'est la nature de notre thème qui nous a imposé de suivre cette technique.

D'abord en s'est présenté sur le terrain de recherche avec un entretien qui compose de 13 questions réparties sur quatre axes, chaque axe comporte une série de questions et une thématique qui est en rapport direct avec l'objet de recherche.

1. Le premier axe il comprend les données personnelles, telles que l'âge, sexe, et la situation socioprofessionnelle etc.
2. Les trois autres axes ont un rapport avec le rapport au travail, ou avec notre recherche.

Pour bien cerner notre recherche on a consulté une liste bibliographique telle que les ouvrages de la bibliothèque centrale de l'université de Bejaia.

### c) La population étudiée

Selon M. Anger, La population d'étude «est un ensemble de tous individus qui ont des caractéristiques qui corresponde aux objectifs de la recherche»<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup>- ANGERS Maurice, *initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines*, édition casbah, Alger, 1997, page 09.

<sup>7</sup> Http : //www.définition-marketing.com/définition d'étude qualitative, 10/02/2016, 10 :40.

<sup>8</sup> QUUIVY Ray monde et LUK VAN Compntloudt, *manuel de recherche en science social*, 2<sup>ème</sup> édition, paris, 1995, p194.

<sup>9</sup> ANGERS Maurice, op.cit, page, 228-229.

Dans notre recherche, la population d'étude est l'ensemble des différents salariés de l'entreprise travaux bâtiment tout cour d'état (**ETB /TCE**), Et Les salariés de les moulins de la Soummam (**SPA**).

#### d) Le choix de l'échantillon

Est un ensemble représentatif d'une population mère.

La durée de l'enquête de terrain : notre enquête déroulée à l'entreprise (**E.T.B /T.C.E**) et L'entreprise **de les moulins de la Soummam (spa)** avec une échéance d'un deux mois du (06 mars au 05 mai 2016), donc. On a fait des entretiens sur Cèze salariés qui travaillent dans des postes différent, on a rien trouve comme difficultés ou moment d'acquière les informations car la majorité ayons un niveau d'étude élevé, c'est des personnes savent répondre à nos questions.

On a opté pour un échantillon non probabiliste représenté par la méthode accidentelle. Les échantillons accidentels ont de tous les échantillons non probabilistes ceux qui offrent le moins de garanties. Et pourtant, les technique correspondantes sont celles qui apparemment semblent laisser la plus grande place au hasard ». <sup>10</sup> A cette effet notre recherche porte sur un échantillon de 16 salariés repartie en deux échantillons de huit salariés pour chaque entreprise, 5% de 176 salariés par rapport à l'état et 4% de 192 salariés par rapport au privé, qui sont repartie de déférentes services, trois catégories socioprofessionnels à savoir les cadres les agents de métrises et les agents d'exécutions.

## 6. Les obstacles de la recherche

Comme toute recherche académique et scientifique notre recherche a été confrontée des obstacles t'el que :

- Le manque de la documentation au niveau de notre bibliothèque qui traite notre sujet.
- Le majore, c'était au niveau de l'administration qui entame vraiment n'autre recherche a couse les retards que nos fait à chaque fois, à l'exemple pour signer une convention de stage pour commencer la recherche.

---

<sup>10</sup>- GAUTHIER Benoit, recherche social : (de la problématique à la collecte des données), Ed Université de Québec, 4<sup>ème</sup> édition, Ed Québec, 2003, page 222- 223.

**Conclusion :**

A travers ce chapitre on a mis-en lumière à l'aspect méthodologique de la recherche, dans lequel on a fait une présentation claire de processus de l'enquête qui nous permettent de recueillir les données nécessaires sur le terrain pour pouvoir confirmer ou infirmer les hypothèses.

## Chapitre II : La portée de la notion de rapport au travail

---

### Préambule :

Dans ce chapitre il sera examiné successivement la notion du rapport comme un nouveau champ d'étude, ensuite le sens accordé au travail, on parlera aussi du rapport au travail que les travailleurs entretiennent ils dans le monde du travail en abordant sa nature intrinsèque et ses facteurs extrinsèques, puis de la place accordé au travail dans l'identité des personnes, ainsi que l'insertion professionnelle et les attentes vis-à-vis du travail et en dernier lieu on exposera les formes du rapport au travail.

### 1. Mise en contexte historique de la notion du rapport au travail :

Historiquement, le rapport au travail et les attitudes dans la vie conjugale ont toujours étaient largement déterminés par les conditions sociales d'existence et le milieu culturel d'appartenance des individus la transformation de la signification du travail et les relations familiales est intimement liées à l'émergence du sentiment moderne de soi.<sup>1</sup>

Par ailleurs, les individus n'entretiennent pas le même rapport au travail. Différentes études tentent, en effet à montrer que les individus adoptent une attitude spécifique à l'égard de leur travail selon leur position sociale. Toutefois d'autres recherches menées récemment laissent à penser que l'influence du milieu sociale sur l'orientation au travail tend à s'estomper, sans néanmoins disparaître complètement. Le rapport au travail suit ainsi une évolution parallèle à la transformation de l'identité. Tout comme elle, il tend à varier de moins en moins selon le milieu social. De plus, l'émergence d'une nouvelle figure de l'individu à la recherche de son bonheur et de son épanouissement personnel transparait dans la façon d'appréhender le travail.

### 2. Le rapport au travail : un nouveau champ d'étude

La notion de rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. Selon la conception la plus répandue, l'expression renvoie à l'idée que *«le travail c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des biens et services sous différentes formes représente la pierre angulaire de la vie sociale, et par conséquent l'activité par excellence pour rendre raison de la société»*. Bien que sa définition ne fasse pas consensus

---

<sup>1</sup>- GAGNE Marie, Identité et rapport au travail des différences persistantes selon le milieu sociale, thèse présentée à la faculté des études supérieures de l'université Laval dans le cadre du programme de maîtrise en sociologie pour l'obtention du grade de maître et arts(M.A), Québec, 2009, page 05.

## **Chapitre II : La portée de la notion de rapport au travail**

---

dans la littérature, trois principaux perspectives semblent avoir récemment dominées la majorité des travaux sur le sujet.

La perspective la plus généralement admise lie le rapport au travail à la satisfaction éprouvée par les salariés dans l'exercice de leur fonction. Une seconde perspective examine le rapport au travail à partir de la signification que l'individu attribue à cette activité, et la troisième renvoie à la centralité du travail.

En effet, le concept de rapport au travail revêt une multitude de sens, nous l'exprimons sous l'ongle des «attitudes traduites en terme d'attentes, de valeurs, de représentation, de statu, de droits et sur la base quelle naissent l'identité personnelle et collective». Nous l'entendons comme la façon d'exercer son travail de se le représenter et de vivre son expérience professionnelle, il renvoie à la satisfaction qu'on en tire, au sens qu'on lui accorde et il articule dans une composition complexe, parcours individuels et histoire collectives vécus dans une composition complexe, Parcours individuels et histoire collective au niveau de l'entreprise qu'a l'extérieure de celle-ci.<sup>2</sup>

### **3. Définition de la notion du rapport au travail :**

Le concept de rapport au travail a été utilisé dans une pluralité de sens.sa définition dans la littérature ne fait pas consensus, mais une des acceptations les plus répondu renvoie à l'idée du travail comme « la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent, l'activité par excellence pour rendre raison à la société .....et le rapport au travail désigne les "attitudes" à l'égard de cette activité, attitudes traduites en termes d'attentes, de valeurs, de représentation, de statuts, de droits et sur la base desquels naissent l'identité personnelle et collective». Une tentative d'organisation des travaux sur le sujet a permis de repérer trois perspectives qui examinent la satisfaction éprouvée dans l'exercice de sa fonction, la signification attribué à l'acte de travailler ainsi que la place de travail dans la vie des individus.<sup>3</sup>

Le rapport au travail, tel que nous l'avons défini, s'exprime dans la manière d'exercer son travail, de se le présenter et de vivre son expérience professionnelle. Il se présente comme une rencontre entre des démentions multiples a l'individu, au milieu professionnelle et plus globalement a la société qui forge ainsi un ensemble de valeurs et de croyances lesquelles, à

---

<sup>2</sup>- TOUATI Oumelkhir, Rapport au travail et dynamique de transformation du métier ingénieur dans le contexte algérien, thèse présenté à la faculté des études supérieures à l'université Montréal et à l'école des hautes études en sciences sociales, en vue de l'obtention du grade de philosophie docteur (PH.D) en sociologie, paris, décembre,2007, page 01.

<sup>3</sup>-Ibid. page 195.

leur tour, déterminent la place du travail dans la vie de l'individu et la satisfaction qu'il influence par les caractéristiques de celle-ci : type d'activités, modes de contrôle, système de pouvoir et hiérarchie, modalités de gestion, culture d'entreprise. Les façons d'être au travail renvoient aussi à la position d'acteur, au sien d'une organisation, source de pouvoir et de stratégie et sont liées à la manière de vivre la relation et les échanges avec les autres qui façonnent l'image de soi et les représentations des autres.<sup>4</sup>

### **3.1. La satisfaction au travail :**

La question du salaire est un paramètre important en termes de satisfaction au travail, mais il n'est pas le seul, car ils existent plusieurs autres moyens apparts l'argent pour être satisfait au travail.

Selon le psychologue américain Frederik Irving Herzberg (1923-2000), il y a des éléments qui mènent à la satisfaction au travail tel que l'ambiance au travail, aussi travailler dans un climat vraiment sécurisé contribue à la stabilité émotionnelle sans oublier les bonnes relations entre attribué aux travailleurs ainsi qu'une marge d'autodétermination sont des facteurs amélioratifs.

Pour saisir le rapport au travail des salariés les travaux (1971) et de Maslow (1943) et bien d'autre se sont penchés et intéressés à la satisfaction que procurent deux principales dimensions de l'activité de travail :

\*le contenu de la tâche elle-même (facteurs intrinsèque à la tâche).

\*les conditions de travail et les relations de travail (facteurs extrinsèque).

C'est-à-dire dans le premier cas, la satisfaction est liée au contenu de la tâche, à l'acte de travail lui-même ainsi qu'à l'épanouissement qu'il procure d'une part, et d'autre part, elle peut dépendre de la rétribution associée à l'activité du travail- une rétribution dans le salaire fait l'élément essentiel auquel s'ajoutent des avantages matériels : horaire, promotion ... Ou encore de la qualité des relations avec les collègues et de l'ambiance de travail dans l'entreprise et le second ce rapport a la relation que l'individu entretient avec le milieu de travail désignée comme des facteurs extrinsèques à la tâche.

La satisfaction est le concept le plus ancien, utilisé depuis cinquante ans par les psychologues de travail. il désigne ce qu'appelle dans «nature et cause de la satisfaction dans le travail», un état émotionnel positif ou plaisant, résultant de l'évaluation faite par la personne de son travail de ses expériences de travail.

---

<sup>4</sup>- TOUATI Oumelkhir, op.cit, page 32.

Cet état résulte de la réalisation des attentes conscientes ou inconscientes à l'égard du travail. Ces attentes peuvent être extrêmement diverse : besoin désire idéal du moi, volonté de conformité au groupe. Le fait de satisfaire des besoins ou des désirs n'est pas en soi un facteur qui pousse à l'action, contrairement au discours souvent entendu du type : «du personnel satisfait travail bien».<sup>5</sup>

Finalement la satisfaction au travail semble l'largement varier s selon le statut social, celle-ci augmentant la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de diplôme et le revenu. Entre <sup>6</sup>les souhaits d'épanouissement de soi au travail exprimés réalisation affective s'insère donc un écart qui va croissant à mesure que le statut social s'abaisse.<sup>67</sup>

### **3.2. La signification du travail :**

Lae rapport au travail exprimé sous l'angle du sens qui lui est attribué par les individus est abordé dans des travaux aussi anciens que ceux de weber, celui-ci dans l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, a été le premier à établir le lien entre rapport au travail et croyances religieuses pouvant affecter et la mentalité et considérant le travail comme source de d'accomplissement de soi. Cette idée partagée par des thèses, dites expressives, faisant du travail une source d'accomplissement, de valorisation et d'épanouissement pour celui qui l'exécute. elle 'oppose a des thèses instrumentalistes qui restreignent le travail a des aspects purement matériels et extérieure a la tache même, faisant de la rétribution du travail et non de la valeur intrinsèque de la tâche à accomplir le facteur d'accomplissement personnel.<sup>8</sup>

Donc, de façon générale, la signification du travail est de donner à chacun les moyens de s'accomplir sur le plan personnel. En effet, en effet, le travail en ce sens, stimules et utilisé le potentiel de chacun, de tels propose rejoignent ceux de certains auteurs affirmant que le travail représente encore aujourd'hui une importance source d'accomplissement et reconnaissance sociale. En effet, le travail devient «me moyen» d'atteindre des buts extérieurs au travail. Il apparait aussi comme le moyen de gagner la vie, comme un lieu de sociabilité ou encore comme le moyen d'acquérir un statut.

### **3.3. Centralité du travail :**

enfin, la troisième perspective envisage l'impotence du travail dans la vie des individus et la relation qui le lié à la sphère hors travail, comme la famille ou encore les loisirs Goldthorpe et al (1972) montre un engagement dans le travail et une identification a celui-ci

---

<sup>5</sup>- LUK Galizia, La gestion des conflits dans l'entreprise, mémoire présente et réalise pour l'obtention du diplôme universitaire supérieur de gestion des entreprises, mais2003, page 43.

<sup>6</sup>- GAGNE Marie, op.cit, page 48.

<sup>8</sup>- TOUATI Oumelkhir, op.cit, page, 196.

## **Chapitre II : La portée de la notion de rapport au travail**

d'autant plus importants que le travail occupe une place conséquente dans la vie des individus.<sup>9</sup>

Les travaux dans le domaine du travail montrent que le rapport au travail se rapporte aussi à l'importance, à la place ou à la valeur accordée au travail par chaque individu dans sa vie. Tel que les travaux de (Beathge), menés auprès des jeunes allemands âgés de (19 à 25 ans), montrent à cet effet que le rapport au travail est lié certainement aux exigences formulées par les jeunes à l'endroit du travail, mais qu'il s'intègre en outre à une conception plus générale de la vie qui tient compte de l'importance que l'individu accorde aux différentes dimensions de son existence à savoir le travail, la famille ainsi que les loisirs.....

cette étude arrive ainsi à la conclusion que ceux qui placent le travail en premier dans leur projet de vie auront tendance à rechercher un qui soit porteur des sens, un travail dans lequel ils peuvent aspirer, s'engager, se réaliser un travail qui leur procure une certaine reconnaissance sociale et un statut professionnel élevé.

Ceux pour lesquels la famille constitue le principal élément structurant leur identité, auront tendance à reléguer le travail et les loisirs en second plan de leurs préoccupations.

Il est aussi intéressant de constater avec BEATHEGE qu'une dernière catégorie de jeunes a une conception de la vie orientée par l'équilibre entre le travail et la vie privée.

### **4. Le rapport au travail : instrumental et expressif**

Le rapport au travail tel que nous l'avons défini renvoie aussi au sens revêtu le travail pour les individus, mettant ainsi en avant les valeurs qui modèlent les conduites et les attitudes au travail. Nous abordons cette partie en appuyant sur les démentions «instrumentale», qui reflète la nature du travail sous forme d'avantages matériels. Et «expressive», plus liée à l'accomplissement (GAUTHIER B, 2004)<sup>10</sup>

#### **4.1 .rapport instrumental au travail :**

Le rapport au instrumental au travail renvoie à un aspect matérialiste, c'est-à-dire que les travailleurs donnent une grande importance à l'argent en premier lieu, aussi ils considèrent le travail comme une source sociabilité, ce qui veut dire un lieu d'affectivité ou ils créent des relations sociales au sein de l'entreprise ainsi qu'un moyen pour acquérir un statut.

---

<sup>9</sup>- TOUATI Oumelkhir, op.cit, page 197.

<sup>10</sup>-Ibid, page 201.

**4.1.1. le travail comme instrument :**

Dans cette tendance, l'importance du travail salarié comme source d'identité est remise en question. Le travail n'est plus le centre, mais juste un temps de vie parmi d'autres, principalement, le levier permettant l'accès à une meilleure qualité de vie après les heures de travail, c'est-à-dire s'investir ailleurs, dans les loisirs, la culture, vie privée, et se servir du travail comme un moyen afin d'accéder à ces autres sphères de la vie pleinement.

En effet, la dimension instrumentale semble différencier plus nettement le travail dans l'esprit des anciens qui, correspond d'emblée au sentiment de se réaliser, par apport aux jeunes qui choisissent davantage des options du questionnaire comme : avoir un bon salaire et des avantages matériels ou encore évoluer dans leurs carrière<sup>11</sup>

**4.1 .rapport expressif au travail :**

Ceux qui entretiennent un rapport expressif, considèrent le travail comme importante source d'épanouissement personnel et de valorisation car ces derniers veulent de sentir utile en aidant les autres , que leurs effort seront reconnus et appréciées, et sont à la recherche de réalisation de soi donc, le rapport est de l'ordre expressif se situe dans la réalisation de soi, les conditions d'épanouissement et l'appartenance à l'entreprise formulées dans la reconnaissance, la fidélité et la loyauté à l'égard de celle-ci. Ainsi le rapport au travail est déterminé par son appartenance à une génération, a une position dans l'entreprise et au fait d'être un homme ou une femme. Il est lié au vécu au quotidien des situations de travail mais, il se construit aussi tout au long de son cheminement professionnel au sien de l'entreprise.

**4.2.1 .le rapport au centre de la vie :**

Pour un certain nombre de jeune, le salarié représente toujours le repère identitaire central, car il facilite l'insertion dans la société adulte. Pour eux, travailler c'est tout à fait normal et naturel, tout en participant pleinement à la société.

C'est par le biais du travail que l'on s'y fait des amis, ainsi un espace de reconnaissance sociale et économique, ça veut dire que c'est un lieu central pour la constitution des sociabilités.

Pour certaines jeunes, l'entreprise est considéré comme une seconde famille surtout lorsqu'ils atteignent une certaine sécurité d'emploi, ils souhaitent y demeurer pour longtemps.

---

<sup>11</sup>- TOUTI Oumelkhir, op.cit, page 299.

**4.2.1 .le vivre se autrement :**

Une minorité des jeunes qui n'ont pas eu pas eu la chance ou l'occasion d'avoir un emploi, ont une vision différente du travail, car ces derniers espèrent vivre autrement qu'autrui, c'est qu'ils veulent construire.<sup>12</sup>

En effet, quand il s'agit d'aborder la satisfaction au travail et les valeurs qui induisent les attitudes à l'égard de travail et les représentations qu'on développe à son sujet, il est difficile d'isoler les effets particuliers aux générations. Pour les jeunes la démentions instrumentale est plus apparente. Elle est expliquée par la nécessité de combler les bousons primaires qu'une situation de chômage et de précarité a rendus plus impérieuse. Mais le rapport au travail se construit aussi autour de la vision qu'ils ont de leur métier fondé sur la maîtrise de la technique. Envers l'entreprise, la vision est un peu utilitaire quand elle est exprimée à travers les avantages matériels et opportunités de formation. Mais elle aussi faite de fierté d'appartenir à cette entreprise. Pour les enciens, c'est d'abord la dimension expressive qui est mise en avant à travers la réalisation de soi, la participation à l'édification du pays et l'utilité sociale qui relègue au second les considérations matérielle, à moins que quelques incidents de parcours ne viennent faire pencher vers la dimension instrumentale. Ainsi, le rapport au travail revêt tout aussi bien des couleurs instrumentales qu'expressive.<sup>13</sup>

**5. typologie des formes de rapport au travail :****5.1. La typologie d'Anctil Mélanie :****5.1.1.Des rapports au travail de nature instrumentale**

*L'utilitariste* : il est considéré comme le plus instrumentale des rapports au travail.

De la même façon que "louviers de l'abondance" les travailleurs de cette catégorie envisagent principalement le travail comme un moyen de guanier leur vie, c'est à dire que la dimension sociale n'est pas importante ; les conditions de travail revêtent dans ce cas-ci une importance capitale. Faute d'occuper un emploi stimulant sur le plan des tâches à accomplir ou des relations avec les collègues, les jeunes trouveront leur satisfaction au travail dans la rétribution issue de cette activité.

L'attachement envers l'emploi des utilitariste ainsi que leur engagement au travail sont de faible intensité : c'est-à-dire que ce n'est pas le job qu'ils voulaient faire, alors le

---

<sup>12</sup>- BEATHGE M, «l'individualisation comme espoir et danger : apories et paradoxes de l'adolescence dans les sociétés occidentale », in revues internationale des sciences sociales, vol 37, n° 4, 1985, page 477. In : <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>, 25 /02/2016, 11 :13.

<sup>13</sup>- TOUATI Oumelkhir, op.cit, page 305.

travail pour eux ne possède aucune valeur en soi, et ce qui compte le plus c'est seulement gagner de l'argent, peu importe la nature de l'emploi qu'ils occupent.

Pour les jeunes travailleurs qui ont un rapport de travail utilitariste, le travail ne représente pas une expérience importante sur le plan émotionnel, pas plus qu'une source d'accomplissement personnel et d'affectivité. Pour eux, le travail reste au second plan, c'est celui de fournir les moyens matériels afin de s'accomplir dans les autres sphères de la vie.

**Le solidariste :** pour les personnes associées à ce second type de rapport au travail cherche un emploi qui leur permet de bien gagner leur vie, mais il faut qu'il soit lus stimulant sur le plan de la sociabilité et satisfaction sur le plan des taches qu'il faut accomplir ou des conditions de travail , ainsi que, la motivation et la satisfaction au travail se garantis en développant les relations avec les collègues.

Donc., c'est au «travail», qu'ils éprouvent un énorme plaisir en travaillant en groupe et placent cette activité au centre de leur projet de vie.

Le travail est très important pour ces jeunes dans la mesure où il signifie davantage qu'un lieu de travail, c'est aussi un lieu de vie. Ce qui compte vraiment avant tout autre chose se sont les liens de solidarité qui se tissent entre tous les membres de l'entreprise.

**Le carriériste :** le travail est placé au premier plan des préoccupations et mis au cœur de leur principal projet de vie. Les jeunes de cette catégorie sont avant à la recherche d'un statut social. Et comme l'expriment Goldthrope et al. Le sens premier du travail «est celui de service rendu à une organisation en échange d'un revenu et d'un statut social en augmentation régulière et de la sécurité à lange terme\_ c'est-à-dire en échange d'une carrière».

La rétribution reste un aspect important du rapport des jeunes carriéristes, mais aussi la position et les perspectives de carrière sont ainsi essentielles de leur identité sociale, souvent plus importantes que le contenu de la taché exécutée elle-même.

### **5.1.2. Des rapports au travail de nature expressive :**

Les individus qui entretiennent un rapport de nature expressive au travail tirent leur satisfaction st motivation de la nature de l'activité elle-même, c'est-à-dire que la finalité du travail est recherchée dans l'acte de travail ainsi que dans l'épanouissement qu'il procure.

Pour certains jeunes, leur épanouissement se reflète à travers le besoin de se sentir utile et apprécié, que leurs compétences sont reconnues ainsi qu'ils souhaitent disposer d'une certaine autonomie et d'un pouvoir sur leur carrière professionnelle. Pour d'autre, ce besoin d'estime d'eux- mêmes sont à le recherche de réalisation de soi dans l'activité de travail elle-même.

*L'expressif tempéré* : dans ceci, le travail est envisagé comme une source de valorisation, les jeunes travailleurs ont besoin que le travail leur permette de se réaliser se sentir utile et veulent que leurs compétences soient reconnues. Pour rendre les propos de BEATHEGE, «ce qu'il motive, c'est une activité satisfaisante sur le plan de contenu, dans laquelle ils puissent se sentir reconnues, s'investir et s'affirmer en tant que personnes, tout en leur apportant les sentiments d'une intégration sociale».

Ceux-là n'accepteraient pas d'occuper n'importe quel emploi en échange d'un statut social, plutôt ils cherchent seulement de bonnes conditions de travail, du plaisir avec leur collègues ainsi que d'aimer leur emploi

Pour les expressifs, le travail demeure une fin en soi, et leur permet de se valoriser dans ce qu'ils sont déjà comme personnes, contrairement à ceux qui entretiennent un rapport au travail de nature instrumentale, le travail apparaît comme un moyen de gagner de l'argent afin de subvenir à des fins qui sont extérieures au travail lui-même, à la nature de la tâche exécutée aussi pour eux le travail est juste une activité comme tout autre qui a pour fonction de gagner de l'argent et profiter de la vie hors travail, et ne se sentent pas interpellés sur le plan émotionnel

*L'expressif intégré* : ce type de rapport au travail est considéré comme le plus idéal de notre typologie.

Les jeunes travailleurs de cette catégorie désirent occuper un emploi plaisant, valorisant sans négliger les autres sphères de la vie telles que (la famille, amis avant le travail) c'est-à-dire qu'ils cherchent un emploi intéressant mais celui qui ne doit pas subordonner les autres sphères de leur existence ainsi que d'assurer un équilibre entre les différentes dimensions de leur vie.

Le travail présente seulement une fonction occupée pour un temps limitée (quelques heures par jour), qui n'est pas vraiment plus importante que celle de parent ou de conjoint cela veut dire que toute les différentes de son existence sont aussi importantes et participent de façon équivalente au développement de sa personne.

Pour cette raison, on observe un fort croisement et automatiquement une faible convergence entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les expressifs intégrée souhaitent davantage un emploi satisfaisant, qui leur permet de se réaliser, d'évoluer sur le plan personnel ; le travail en vérité est une composante essentielle de leur réalisation de soi, mais n'est pas le seul.

L'expressif intégré, est sans doute le rapport au travail le plus «idéal» de cette typologie ; il s'apparente beaucoup de l'éthique de la réalisation de soi décrite par Fortier

(1992) ; éthique selon laquelle les individus s'orientent vers un «mieux-être» qui passe par le développement de leurs potentialités sur tous les plans.

**Le passionné :** en ce qui concerne le passionné, celui-ci montre une importante inclination affective envers le travail, est comme dans celui des expressifs en général, c'est le contenu de la tâche elle-même, plus que les conditions de travail, qui conduit l'individu à s'orienter vers un tel domaine d'activité...

Le passionné s'apparente beaucoup à l'expressif intégré sur le plan du sens qu'il accorde au travail, pour lui, le travail représente une source de réalisation de soi, de valorisation, contribue au développement du caractère unique de sa personne. Le travail est le lieu où il espère s'épanouir dans la vie, et tremplin de son accomplissement personnel, cela veut dire qu'il existe une forte identification personnelle qui est en rapport avec le travail.

Celui-ci ne se voit pas comme étant simple travailleur ou salarié qui travaille pour quelques heures afin de gagner de l'argent, mais bien plus que ça. La réalisation de soi commande sans doute un dépassement continu de soi, dépassement continu de soi, dépassement qui n'est toutefois aucune relation à une progression dans une organisation, mais à une évolution sur le plan personnel.

Le passionné et l'expressif intégré accorde au travail le même sens, tous les deux cherchent à ce que celui-ci leur permette «To become everything that one capable of becoming» (Maslow, 1943 : 328), et aussi une conception plus unifiée de la vie.

La passionnée représente le rapport au travail le plus déséquilibré de cette typologie sur le plan de l'investissement qu'il consacre aux différents domaines de son existence.

Donc., le travail ici, est placé au premier plan des priorités et offre le ton au reste domaine de la vie, il est de même par ailleurs indissociable des autres dimensions de l'existence ; les amis au travail sont aussi les amis à l'extérieur du travail ça veut dire qu'il n'y a pas de distinction ou différence entre les moments de travail et les moments hors travail dans la vie du passionné.

Ici, le travail n'est pas perçu comme un emploi occupé un certain nombre d'heures par jour pour gagner de l'argent, mais bien plus que ça, il est considéré comme une occupation et activité stimulante et enrichissante exercée précisément parce que c'est tellement plaisant et satisfaisant.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>- ANCTIL Melanie, les nouvelles générations et sens du travail des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie, «chapitre IV le rapport au travail des jeunes : le premier élément d'une définition et d'une classification», collection mémoires et thèses, université LAVAL, 08/2006, In, <http://theses.ulaval.ca/archimede/fichiers/23823/ch05.html>, 15/02/2016, 21 :40.

## **Chapitre II : La portée de la notion de rapport au travail**

---

### **6. la place du travail dans l'identité des personnes :**

Dans cette partie, on parlera de la place et l'importance du travail dans l'identité des personnes.

#### **6.1. le travail est une nécessité pour l'homme :**

Travailler, c'est agir pour assurer sa survie et son confort sur les plans matériels et intellectuels.

Assurer son confort matériel, c'est pouvoir choisir et améliorer ses conditions de vie matérielle.

Assurer les besoins intellectuels c'est apprendre à parler, lire, écrire et compter. Mais aussi se cultiver, se distraire, raisonner, etc.....

Les hommes ne peuvent pas subsister sans travailler. Certes la nature offre des ressources mais ne peut pas donner à l'homme tout ce son il a besoin, il faut aussi faire un certain effort (travail) pour avoir ses ressources et les transformer. Donc, le travail est nécessaire et indispensable à la vie de chacun, quel que soit son niveau de vie.

#### **6.2. le travail est valorisant pour l'homme :**

Le travail est un moyen qui permet à l'homme de jouer un rôle dans la société ; il devient acteur de la vie économique et sociale.

Il acquiert ainsi une signification de son travail qui aura une valeur reconnue pas ses semblables.

Le travail apporte le respect des autres et il est pris en considération par les autres.

### **7. La place et le sens du travail chez les jeunes européens :**

Dans ce qui est suit on présentera brièvement deux occidentales qui ont essayé de rendre compte des différents rapports qu'entretiennent les jeunes européens au travail, il s'agit de l'étude de 'VANDRAMIN Patricia' sur la place du travail dans la vie des jeunes en Belgique et de ' DAVOINE Lucie et ' MEDA Dominique' sur la place et le sens du travail en Europe.

#### **7.1. la place du travail dans la vie des jeunes en Belgique :**

Cet article montre comment les jeunes Belges se situent dans le paysage européen, pour ce qui concerne les valeurs et attentes liées au travail. Les analyses portent sur le rapport que les jeunes entretiennent avec le travail ont donné lieu à un grand nombre d'hypothèses.

Celles-ci suggèrent tantôt un engagement soutenu et des attentes subjectives fortes, tantôt une démotivation et une certaine réserve ; le travail étant avant tout considéré comme un moyen au service d'autres fins.

Les changements d'attitudes par rapport au travail découvrent de mutation socioculturelle, qui touchent toutes les sociétés européennes mais procèdent également d'un équilibre singulier entre génération, selon lequel chaque cohorte d'âge se voit attribuer une place spécifique sur le marché du travail, assortie de droits et de devoirs inégaux.

La valeur du travail : il existe une abondante littérature sur la question de la distance à l'égard du travail ou de la centralité du travail. Pour certains auteurs, la distance à l'égard du travail est de plus en plus répandue et menace la cohésion sociale. D'autres travaux considèrent que le travail reste central dans la construction de l'identité, pour toutes les générations. Dans ce cas toutefois, même si la place accordée au travail dans la vie et l'identité est importante, celui-ci est aussi de plus en plus relativisé et d'autres domaines de la vie (famille, loisirs, la vie sociale) sont jugés tout aussi essentiels.

Cette enquête met en lumière un profil dominant conforme aux tendances décrites au niveau européen : un jeune salarié qui considère le travail comme important, mais sans en faire la pierre angulaire de sa vie. Un jeune salarié qui préfère travailler plutôt que recevoir de l'argent sans rien faire mais qui ne juge pas trop durement les personnes ne travaillant pas.<sup>15</sup>

### **7.2. la place et le sens du travail en Europe : une singularité française ?**

L'examen des données françaises et européennes montre que les Français entretiennent un rapport singulier au travail encore que les autres Européens. Les Français déclarent en effet le travail est très important dans la vie, mais, plus que les autres, ils souhaitent que le travail prenne moins de place dans leur vie.

Le premier objectif de ce travail est de comprendre la diversité des perceptions en Europe et de proposer des interprétations qui permettraient d'avancer dans la résolution de ce paradoxe, d'abord, analyser les déterminants de l'importance accordée au travail et les sens que peut revêtir cette notion.

Deux hypothèses qui sont mobilisées à expliquer les réponses des Français :

- 1- Le taux de chômage élevé, la prégnance de l'emploi précaire est un fort sentiment d'insécurité de l'emploi.
- 2- Les attentes plus fortes à l'égard de l'intérêt du travail.

Les résultats :

---

<sup>15</sup>- VENDRAMIN Patricia, les jeunes, le travail et l'emploi, enquête auprès des salariés de moins de 30ans en Belgique francophone. Décembre 2007, page 145.

## **Chapitre II : La portée de la notion de rapport au travail**

Les farçais entretiennent un rapport singulier au travail et face aux différentes explications proposées, ont montré que deux devraient être prises en compte :

- a- Le haut taux de chômage et l'insécurité de l'emploi ressentie, qui font que le travail et d'autant plus désiré, d'une part, et qui la montée de fortes attentes de réalisation dans le travail intenses en France et chez les jeunes.
- b- Ce n'est plus seulement un revenu, ou un moyen de s'insérer attenu du travail, mais plutôt un moyen de se réaliser, de développer ses capacités.<sup>16</sup>

### **8. Insertion professionnelle et les attentes vis-à-vis du travail :**

#### **8.1. Définitions de l'insertion :**

Nom féminin. Action d'insérer, d'intégrer : insertion d'une annonce, action, manière de s'insérer dans un groupe : l'insertion des immigrés. Attache d'une partie sur une autre.<sup>17</sup>

L'insertion couvre l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement social. Etre inséré signifie avoir une place, être assuré de positions sociales différenciées et reconnues (statut, rôles, etc.).

#### **8.2. L'insertion professionnelle :**

Plus de 700 000 jeunes quittent chaque année le système scolaire. Une part non négligeable transite par des situations intermédiaire, et ce pour qu'ils entrent directement dans la vie active, les risques de précarisation se sont fortement accrus, afin de remédier à ces difficultés un certain nombre de mesures ont été adoptées. Chacune d'entre elles prend des formes très variées et mobilise d'importants moyens : «l'appareil de socialisation» ainsi mise en place vise à promouvoir de nouveaux modes d'intégration.<sup>18</sup>

Avant d'intégrer au marché du travail, les jeunes entretiennent généralement des attentes plus ou moins bien définies vis-à-vis de leur future situation d'emploi, leurs attentes concernent moins la nature ou la substance de la profession qu'ils désirent occuper dans l'avenir, que les conditions à l'intérieur desquelles ils devront s'insérer.

Avec l'état actuel du marché du travail, à cet égard, les jeunes travailleurs s'accordent pour dire qu'il leur faudra sans doute mettre bouchées doubles au début de leur vie active pour faire leurs preuves et ainsi se tailler une place en emploi. Même s'ils se disent qu'ils sont prêts à affronter cette réalité, leur appréhension de l'insertion n'en demeurent pas moins vivres ; étant donné les conditions qui caractérisent le marché du travail aujourd'hui.

---

<sup>16</sup>- DAVOINE Lucie et MEDA Dominique. La place et le sens du travail en Europe, une singularité française, février 2008, page 53.

<sup>17</sup>- Dictionnaire Larousse de poche, 1992.

<sup>18</sup>- BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, ellipses marketing, édition paris.

Ces jeunes craignent en vérité de ne pas dénicher un emploi qui leur convienne parfaitement et qui soit à la hauteur de leurs compétences. Ils ne sont pas ailleurs conscients qu'ils devront composer ; avec l'instabilité de l'emploi en début de carrière, mais souhaitent ainsi que cette situation ne soit que transitoire.

Ces jeunes ne sont toutefois pas prêts à payer plus cher le prix de ce sacrifice. Ils consolident pour cette raison leurs aspirations et cherchent le moyen de les combler dans l'avenir.<sup>19</sup>

**Conclusion :**

parmi les changements de situation que traversent les individus au cours de leurs existence, les informations présentées dans ce chapitre nous ont permis de constater qu'avant d'intégrer le marché du travail, les jeunes entretiennent généralement des attentes plus ou moins bien définies vis-à-vis de leurs future situation d'emploi. A proprement parler, leurs attentes concernent moins la nature ou la substance de la profession qu'ils désirent occuper dans l'avenir, que les conditions à l'intérieure desquelles ils devront s'insérer compte tenu de l'état actuel du marché du travail. A cet égard, les jeunes travailleurs s'accordent pour dire qu'il leur faudra sans doute mettre les bouchées doubles au début de leur vie active pour faire leur preuve et ainsi tailler une place en emploi. Même s'ils se disent prêts à affronter cette réalité, leurs appréhensions de l'insertion n'en demeurent pas moins viventes étant donné les conditions qui caractérisent le marché du travail aujourd'hui, ces jeunes craignent en vérité de ne pas dénicher un emploi qui leur convienne parfaitement et qui soit à la hauteur de leurs compétences. Ils sont par ailleurs conscient qu'ils devront composer avec l'instabilité de l'emploi au début de carrière mais souhaitent ardemment que cette situation ne soit pas transitoire. S'ils acceptent malgré eux l'instabilité des premières années de la vie active, les ne sont toutefois pas prêt à payer plus cher le prix de ce sacrifice. Ils consolident pour cette raison leurs aspirations et cherche le moyen de les combler dans l'avenir, quitte a ce que l'atteinte de leurs objectifs requiert qu'ils changent d'emploi.

---

<sup>19</sup>-VANDRAMIN Patricia, op.cit, page 155

**Préambule :**

Dans cette partie on va initier par la présentation qui porte sur l'évaluation historique de deux entreprises et leurs organisations interne ainsi que les directions constituantes ces deux organismes dans les deux secteurs étatique (les moulins de la Soummam SPA) et privé (ETB/TCE MAZOUZ Abdenour), ensuite, la présentation des caractéristique personnelles des enquêtés.

**I. Présentation de l'organisme d'accueil des moulins de la Soummam (SPA) :****1. Historique :**

Juillet 1982 date de la mise en exploitation de l'unité de production de **SIDI AICH**. L'unité de production de **SIDI AICH** a été érigée en statut unité de production et de commercialisation de Bejaia (L'EX APEW DE BEJAIA), en octobre 1997, il y a la création de la filiale les moulins de la Soummam/ SPA sidi aich. Issu de la restructuration de **L'ERAD-SETIF** en lui rattachant l'unité production et de commercialisation kherrata (L'EX UPC DE KHERRATA).

**2. Présentation de la filiale**

**LES MOULINS DE LA SOUMMAM**, filiale du groupe **ERAD-SETIF** est société par action au capitale de **528 000 000 DA** et qui est augmenté à **891 310 000 DA** en mois d'avril 2008, la direction générale est implantée dans la daïra de SIDI AICH près de la gare ferroviaire et de la route national N°26, située à 45 km au nord-ouest du chef-lieu de la wilaya de BEJIAI.

Sa dénomination : **ERAD-SETIF, FILIALE LES MOULINS DE LA SOUMMAM/SPA**. Elle est constituée de deux unités : sidi-aich et kherrata

**3. L'unité de sidi-aich**

Se situe au centre de la daïra de sidi-aich près de la gare ferroviaire pour raison stratégique, elle s'étale sur une superficie de six(06) hectares, elle a été construite par la firme italienne coopérative **MURATONI CIMENTSTI (CMC)** dotée d'un équipement moderne de fabrication **OCRIM**.

Les équipements sont mis en exploitation le **03/07/1982**, cette unité qui a connu l'extension en **1997** dispose de deux semouleries et une minoterie« l'entreprise de transformation et de commercialisation des semoules, farines et pattes alimentaire», **LES MOULINS DE LA SOUMMAM SIDI-AICH FILIALE DE ERIAD** a été primée en **2015** par le bureau d'audit AIB VIN cote international pour sont label de qualité. A cet effet elle a reçu le CERTIFICAT ISO 90001/2008.

L'entreprise produit 27 000 quintaux de semoules et 12 000 autres de farines par mois et assure l'approvisionnement au niveau de plusieurs localités de la wilaya de Bejaia et de Jijel>> Article : revue de presse (Sidi-Aich) : les moulins de Soummam certifies ISO.9001/2000).

## II. Présentation de l'organisme d'accueil de l'organisme ETB/TCE

### **MAZOUZ Abdenour :**

L'entreprise MAZOUZ est une entreprise de travaux bâtiments tout corps d'état, créée par MAZOUZ Abdenour en JUIN 2005 dans le cadre du dispositif du soutien a l'emploi des jeunes ANSEJ, installe la premier fois a la commune d'ait Smail wilaya de Bejaia, en 2013 a délocalise au chef lieu de la wilaya de Bejaia, aujourd'hui l'entreprise est en catégorie IV, passer par les classifications suivante :

- Petite entreprise de 2005 à 2008.
- Moyenne entreprise de 2008 à ce jour.

### **2. Situation géographique :**

ETB-TCE MAZOUZ Abdenour est installe au chef lieu de la wilaya de Bejaia, à la résidence le phœnix BT A1 n° 38 ZI en face la résidence universitaire pépinière Bejaia

### **3. Les travaux relatifs à l'entreprise MAZOUZ A/NOUR:**

L'entreprise MAZOUZ est présente sur l'ensemble de la willaya de Bejaia, avec la réalisation de centaine de logements et autre réalisation mais aussi dans le secteur privée notamment.

#### **A. Travaux déjà réalisés**

- Réalisation de 50 locaux à usage professionnelle à Adjiouene Draa El Gaid.

- Réalisation des lots RAR 53/59 locaux à usage professionnel à MELBOU.
- Réalisation 66 locaux à usage professionnel à TICHY.
- Réalisation de Lycée 1000 à Sidi Ali LEBHAR.
- Réalisation de 50 logements LPL à El OURICIA Sétif.
- Réalisation de l'extension de l'hôpital D'AKBOU.
- Réalisation d'un centre de formation et de préparation de la DGSN à Sidi Ahmed Bejaia.
- Etude et réalisation d'une salle d'activité pour jeunes TIZI El Oued MELBOU.

#### **B. Travaux en cours de réalisations**

- Réalisation de la maison de l'environnement a Bejaia.
- Réalisation du bureau de l'inspection de travail à AKBOU (ODS d'arrêt).
- Réalisation de 200 logements LPL à KHERATA.
- Réalisation de 60 logements LPL et lycée de 800/200 R à TOUDJA.
- Réalisation d'un Mur de clôture université AMIZOUR.
- Réalisation d'un centre de transfusion sanguine à Sid Ali LEBHAR Bejaia.

**Préambule :**

Ce travail est le fruit d'une recherche qualitative menée par la technique d'enquête qui est l'entretien semi directif. L'entretien a pour fonction entre autre, de décrire la population ciblée et afin d'arriver à la vérification des hypothèses on présente les résultats de notre enquête par ces analyses et enfin on effectue l'interprétation sociologique de ces résultats ;

Après de transcription des données recueillies, nous avons classés les réponses de nos enquêtés en différentes thématiques dont on a choisi l'analyse thématique, puisque c'est l'analyse la plus adéquate à notre recherche, dont lequel on a divisé notre guide d'entretien en quatre axes et chaque axe englobe un ensemble des questions qui ont un objectif commun, afin d'arriver à la vérification de nos hypothèses sur le terrain.

**I- présentation des caractéristiques personnelles des enquêtés :**

Vu de la nature de notre recherche qui consiste à étudier le rapport au travail chez les salariés de l'entreprise étatique (les moulins de la Soummam SPA de Sidi Aich), et l'entreprise privé (Entreprise Travaux Bâtiment TCE Mazouz Abdenour) nous avons classé nos données dans des tableaux qui vont nous permettre de clarifier leurs caractéristiques.

- **Le sexe**

Les tableaux ci-dessous décrit les deux catégories de sexe des salariés dans les deux secteurs, c'est un facteur qui va nous déterminer est ce que les deux secteurs peuvent recruter les deux sexes ?

**Tableau N° 2 :** la répartition des enquêtes selon le sexe :

a) dans le secteur étatique :

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Féminin	2	25%
Masculin	6	75%
Total	8	100%

D'après ce tableau, on constate que la plupart des répondants sont des hommes avec un pourcentage de 75% en fait, la majorité des enquêtés travaillent dans la production, c'est-à-dire ceux sont des, 25% sont des femmes travaillent dans l'administration, charger de la gestion et la ressource humaines.

Ce qui est concerné le privé on va le présenté apprêt les résultats du tableau suivant.

b) dans le secteur privé :

Sexe	fréquence	Pourcentage
Féminin	4	50%
Masculin	4	50%
Total	8	100%

On constate que les deux sexes sont égaux, avec un pourcentage de 50%, le sexe masculin ceux sont des salariés travaillant dans le chantier, ou il demande un effort physique, ce dernier considéré comme un empêchement pour le sexe féminin de travailler au lieu de construction, elles travaillent au niveau de l'administration, chargées des tâches administratives, comme la comptabilité.

Donc. On remarque que la catégorie masculine représente la tendance générale dans la population d'enquête dans les deux secteurs.

- **L'âge :**

L'âge est considéré comme un caractère indispensable dans la définition de l'échantillon de n'importe quelle recherche scientifique, nos enquêtés se répartissent selon quatre tranches d'âges que nous allons exposer ci-dessous

**Tableau N° 3** : La répartition des enquêtés selon l'âge :

a) Dans le secteur étatique :

Tranche d'âge	fréquences	Pourcentage
-30 ans	3	37.5%
30-39 ans	2	25%
40-49 ans	1	12.5%
+50 ans	2	25%
Total	8	100%

On remarque selon les résultats du tableau ci-dessus que la majorité des répondons sont âgés moins de (-30 ans) avec un pourcentage de 37.5%, puis on trouve 25% d'entre eux âgés entre (30-39 ans), le même pourcentage d'autres ouvriers qui sont âgés plus de (+50 Ans), alors que 12.5% ont âgés entre (40-49 ans).

b) Dans le secteur privé :

Tranche d'âge	Fréquences	pourcentage
-30 ans	3	37.5%
30-39 ans	3	37.5%
40-49 ans	0	0%
+50 ans	2	25%
Total	8	100%

D'après les résultats du tableau la majorité des répondons sont âgés de moins de 30 ans et d'autres entre (30-39 ans) avec un pourcentage de 37,5% pour chacun, 25%de notre échantillon représente les salariés qui sont âgés de plus de 50 ans.

On constate d’après notre étude que la majorité de notre échantillons sont des travailleurs représentons dans une catégorie d’âge de moins de 30 ans, ça veut dire, la catégorie des jeunes occupe un pourcentage important dans les deux entreprises.

- La situation matrimoniale :

La quatrième caractéristique exposés est celle de la situation familiale de chaque enquêté, le tableau ci-dessous les représentent sous déférentes catégories, marier, célibataire, veuf.

**Tableau N°4** : la répartition des enquêtés selon l’état matrimonial.

a) Dans le secteur étatique :

Etat matrimonial	fréquence	pourcentage
Célibataire	5	62.5%
Marié	3	37.5%
Veuf/ Ve	0	0%
Total	8	100%

Notre enquête nous a aidé a constaté que la plupart de notre échantillon sont des célibataires avec un pourcentage de 62.5%, suivi par 37.5% qui sont marié avec enfants, ce qui concerne les veufs avec un pourcentage de 0%.

b) Dans le secteur privé :

Etat matrimonial	Fréquences	Pourcentage
Célibataire	2	25%
Marié	6	75%
Veuf/ Ve	0	0%
Total	8	100%

D'après les résultats du tableau, en constatant que la majorité sont des mariés avec un pourcentage de 75% entre femmes et hommes, suivi par 25% pour les célibataires, et enfin 0% pour la catégorie des veufs.

D'après notre étude par rapport à toutes l'échantillon en remarque qu'il y a une contradiction, la majorité sont des mariés, mais la plupart d'eux dans le secteur étatique et le minimum dans le secteur privé. Par contre ou célibataires, c'est la minorité de notre échantillon, la plupart d'eux travaillent dans le secteur privé et les autres dans le secteur étatique.

- **Le poste occupez :**

Le tableau ci-dessous décrit la fonction de chaque ouvrier de notre échantillon.

**Tableau N° 1 :** la répartition des enquêtés selon le poste occupé :

a) Dans le secteur étatique :

La fonction	Fréquence	Pourcentage
Ingénieur de laboratoire	1	12.5%
Gestion du personnel	1	12.5%
Agent de maîtrise chef de car	3	37.5%
Peseur conducteur pont bascule	1	12.5%
Emballeur	2	25%
Total	8	100%

Ce tableau montre que 37.5% sont des salariés travaillent dans des même postes et même fonction, son des agents de maîtrise, suivi par un pourcentage de 25% des enquêtes qui occupent le poste d'emballeur, puis d'un pourcentage de 12.5% de chaque ouvrier travaillent dans des postes différentes dent, ingénieur de laboratoire, gestion du personnel, et peseur conducteur.

Cette répartition s'explique par la nature de l'activité des moulins de la Soummam.

b) Dans le secteur privé :

La fonction	fréquence	Pourcentage
Assistant	2	25%
Conducteur de travaux	1	12.5%
Chef de projet	1	12.5%
Maçon	1	12.5%
Charger de la comptabilité	1	12.5%
Gestionnaire de projet	1	12.5%
Co gérante	1	12.5%
Total	8	100%

Par rapport au secteur privé, le tableau montre que 25% de notre échantillon sont des assistants travaillons dans les deux lieux, soit au niveau de l'administration, soit au niveau du chantier, les autres salariés de notre échantillon ont des fonctions différentes d'un pourcentage de 12.5% pour chacun, parce que sont des postes qui n'exigent pas beaucoup de travailleurs, comme conducteur des travaux, chef de projet, Co gérante...etc.

- **Le lieu d'habitat :**

Notre étude est effectuée dans la commune de Sidi Aich, dans l'entreprise de les moulins de la Soummam et dans l'entreprise travaux bâtiments TCE à Bejaia, mais cela n'empêche pas de trouver parmi les enquêtes ceux qui sont proches de leur lieu de travail et ceux qui sont loin, alors chacun d'eux va nous répandre, est-ce que le lieu de l'habitat est urbain ou rural.

**Tableau N°5 :** La répartition des enquêtés selon le lieu de résidence :

a) dans le secteur étatique :

Lieu de résidence	Fréquence	Pourcentage
Rurale	6	75%
Urbain	2	25%
Total	8	100%

D’après ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés résident dans des lieu Rurales malgré cette entreprise se situé à la ville, mais le nombre des travaillons et restreins de 25% pour ceux qui résident dans des lieu urbain.

b) Dans le secteur privé :

Lieu de résidence	Fréquence	Pourcentage
Rurale	2	25%
Urbain	6	75%
Total	8	100%

Les résultats de ce tableau et contrairement des résultats obtenus par rapport au enquêtés de secteur étatique, la majorité résident dans des lieux urbain avec un pourcentage de 75%.un autre pourcentage de 25% pour les personnes qui résident dans des régions Rural loin de lieu de travail.

D’après notre étude de cette question de l’habitat, on constate que les salaires renvois d’une manière négative sur l’entreprise de (les moulins de la Soummam SPA), parce qu’ils habitent dans des régions rurales loin de lieu de travail, comme ils ont site au pare avant comme un obstacle, le manque de transport et les coupures routières. Mais contrairement à l’entreprise privé, la majorité des répondant sont des résidents dans la ville, cela renvois d’une

manière positive sur l'entreprise parce qu'ils sont proche de lieu de travail en plus d'après les tableaux qui représente la répartition des enquêtés selon le poste occupé, la majorité sont des responsables, tel que, Co gérante, conducteur des travaux, chef de projet...etc.

• **L'enceinté professionnelle :**

L'ancienneté est aussi considérée comme un critère de classification qui nous permet de bien identifier notre échantillon, le tableau qui suit nous permettra de distinguer.

**Tableau N°6 :** La répartition des enquêtés selon l'enceinté professionnelle.

a) dans le secteur étatique :

L'ancienneté	Fréquence	Pourcentage
1 ans	3	37.5%
-20 ans	2	25%
+20 ans	3	37%
Total	8	100%

Ce tableau montre que 37.5% des enquêtés, ne sont pas des anciens, car ils ne dépassent pas 1 ans de travail dans cette entreprise, le même pourcentage ces pour les répondons qui travaillent dans cette entreprise depuis plus de vingt ans, cela est dû au type du contrat du travail qui est indéterminé, ce dernier qui est un avantage pour la stabilité dont ils étaient intégré. Les autres sont des salaries qui dépassent pas deux ans de travail dans cette entreprise.

b) Dans le secteur privé :

L'enceint	Fréquence	Pourcentage
-1ans	4	50%
1-3 ans	1	12.5%
3-5ans	2	25%
5-10 ans	1	12.5%
Total	8	100%

Les résultats de ce tableau montre que la moitié des enquêtés ne dépassent pas un an de travail dans cette entreprise avec un pourcentage de 50%, car c'est une entreprise récente, ce qu'on a vus au pare avant dans son organisme d'accueil. Elle n'est pas encore stabilisé, elle cherche toujours de la main-d'œuvre qualifier. Même par rapport à la nature des contrats de travail (CDD).en suite, un pourcentage de 25% pour ceux qui ont commencé à travailler dans cette entreprise entre (3- 5 ans), un autre pourcentage de 12.5% pour une catégorie des salaires, entre (1-3 ans), le même pourcentage pour une autre catégorie entre (3 /10 ans).

D'après le témoignage de nos enquêtés interrogés lors de notre enquête de terrain, on a constaté que malgré les obstacles rencontré, mais les travailleurs de les moulins de la Soummam accordent une valeur importante à leurs poste de travail, ce qui a montré leurs pourcentage d'enceinté professionnelle.

Même par rapport à l'autre catégorie de notre échantillon dans le privé, montre bien qu'ils travaillent avec un (CDD) mais ils essayent toujours de réussi à garder leurs postes d'emploi grâce à leur compétences, même aux efforts qu'ils font au travail, comme nous a avons remarqués dans leurs repenses par rapport à la question de leurs degrés d'implication au travail.

**Conclusion :** d'après notre étude et les données recueillies lors de notre enquête de terrain chez les moulins de la Soummam et l'entreprise travaux bâtiments, on a constaté que la tendance générale des salaires enquêtés occupent des bons postes de travail, et en plus de sexe masculin et féminin, cela est dû à la nature de la tache exécutée. Par rapport à l'âge, les enquêtes de les moulins de la Soummam sont âgés, ceux sont des enceins cherchant leurs stabilités, à l'opposé de la deuxième entreprise (ETB TCE), qui est un secteur cherchant une double force physique et intellectuelle, alors la majorité sont des jeunes célibataires cherchent aussi leur stabilités malgré le type de leurs contrat du travail.

## **II- Analyse et interprétation des donnés relative à la recherche :**

### **1- Analyse et interprétation de la première hypothèse relative aux reconnaissances sociales dans l'entreprise :**

Vus de la nature de notre thème de recherche, qui consiste a étudié le rapport au travail des employés au sien de l'entreprise, nous avons donné l'importance à cette thématique qui

est la reconnaissance sociale au travail, cette dernière qui est considérée comme un moyen de dynamiser les employés et qui rend le milieu de travail plus humains. Alors, notre objectif par cette thématique est de savoir est ce que les employés de notre échantillons ayons des liens relationnels entre eux au travail ?, et de savoir encore, est ce que les responsables démontrent aux autres subordonnés qu'ils comptent dans l'entreprise, et qu'il type de relation existe entre eux et encore de comparer entre deux entreprises de notre recherche, l'une étatique et l'autre privé, pour cette raison en a posés un ensembles de question qui peuvent nos aidé de répandre a cette thématique.

### **1- L'importance du travail chez les employés**

Dans cette partie on va parler sur la place et l'importance du travail dans l'identité des travailleurs des moulins de la Soummam de SIDI AICH, pour démontrer le lien existe entre les employés et leur poste de travail.

#### **A- Dans le secteur étatique :**

La plus part de nos enquêtés voient que le travail est une nécessité et une méditation comme il a déclaré le chef de car agent de maitrise, travailler c'est-à-dire : agir pour assurer la survie et le confort sur le plan matérielle et intellectuelle.

L'homme ne peut pas subsister sans travailler, certes la nature offre des ressources mais ne peut pas donner à l'homme tout ce dont il a besoins, il faut aussi faire certaines effort (travailler) pour avoir ces ressources et les transformer, donc le travail est nécessaire et indispensable à la vie de chacun, quel que soit son niveau de vie selon Adam Smith «*le travail est la source de toutes richesses*», ce groupe de travailleurs voient le travail comme une obligation sur l'homme.

D'autre côte le vois comme un moyen pour atteindre les objectifs, le travail valorise l'homme, le travail est un moyen qui permet à l'homme de jouer un rôle dans la société ; il devient acteur de la vie économique et sociale.

Il acquiert ainsi une signification de son travail qui aura une valeur reconnue par ses semblables, le travail apporte le respect des autres et il est pris en considération par les autres ; c'est à-dire un instrument pour gagner leurs vie et d'autre un moyen de sociabilité c'est-à-dire un moyen pour faire des connaissances et des liens et d'avoir une place dans la société c'est à partir d'un poste de travail que tu sois reconnu et respecté par les autres.

**B- Dans le secteur Privé :**

Selon les entretiens réalisés dans l'entreprise privée sur la question de la place du travail dans la vie des salariés, on a constaté que le travail a une place très importante dans la vie de la majorité des employés, l'un des salariés a dit : *« c'est un devoir pour le savoir-faire »* et d'autres, *« le travail est une obligation et un devoir à faire, avoir un poste de travail c'est d'avoir une richesse en mains »*, selon VAUVE Nargues *« le fruit du travail est le plus doux des plaisirs »*, cette majorité déclarent : *« que c'est une nécessité et instinct chez l'homme pour assurer la survie de l'humanité, le travail est dans la nature de l'homme »*.

L'un des employés voit que le travail comme un loisir, n'est pas prioritaire dans sa vie, il n'occupe pas une place importante, pour lui se marier et avoir une famille c'est une obligation, il dit : *« le mariage a une influence plus que le travail sur ma vie, se marier c'est d'accomplir la moitié de la religion »*.

D'après ces deux analyses que nous avons réalisées, nous constatons que tous les salariés de notre échantillon accordent une place très importante au travail, ce qui signifie que ces salariés sont attachés à leur travail.

**2- Les relations avec les collègues**

Dans la vie professionnelle, il n'est pas toujours facile de vivre les relations de travail. Certaines sont saines et harmonieuses alors que d'autres sont empreintes de jalousie et de mesquinerie, mais si les travailleurs mettent un peu de leur sien et appliquent certaines règles ils peuvent devenir plus aisés de créer une bonne entente entre eux. Et pour ce faire, il faut favoriser un minimum d'entente entre les collègues : le respect envers ceux-ci suffit habituellement à générer une atmosphère détendue. Alors, notre objectif par cette question est de découvrir qu'il existe une relation entre les employés de chaque entreprise, en raison de la comparaison entre les deux.

**A- Dans le secteur étatique :**

D'après notre étude que nous avons réalisée au sein de l'entreprise sur les relations entre les collègues de travail pour montrer leur vraie nature de relation, on a constaté que tous les salariés ont de bonnes relations entre eux au travail même hors du travail sont des amis, après tout le travail est un lieu propice aux rencontres, vu que c'est l'endroit où ils passent plus du temps de leur quotidien, selon leur déclaration : *« c'est ensemble qu'on passe la moitié »*

*du temps de la semaine au travail*». Ils travaillent tous avec une stratégie basée sur le respect, et qui dit respect, est : *«accepter la présence de l'autre, reconnaître ses connaissances et compétence, faire preuve d'ouverture face aux idées différentes»*, en plus de la communication et la compréhension au lieu de travail, ils évitent le maximum des problèmes et des conflits pour garder les bonnes relations professionnelles et sociales, selon Elton Mayo et ses disciples *«ce n'est pas le travail en soi qui exerce sur l'individu des conséquences positives, mais le groupe de travail. d'après ces derniers, l'homme en tant qu'animal social essentiellement occupé par le travail, ne peut se réaliser que dans la collectivité où il exerce son activité professionnelle»*,<sup>1</sup> même s'il -y- avait un problème ils prennent en considération pour l'analyser et trouver une solution ensemble, c'est-à-dire un travail d'équipe, ils prennent du déjeuner, font des sorties dans les week-ends ensemble ; aident l'un les autres lors d'une tâche difficile ou d'un nouveau logiciel, même aident les nouveaux recrutés de l'entreprise afin de s'intégrer et de s'adapter dans le travail. Ils disent : *«c'est difficile de travailler dans une équipe avec laquelle on n'a rien en commun»*.

Alors les bonnes relations et la bonne communication entre collègues au travail est une clé importante pour un bon déroulement du travail à part les conditions du travail ; *«la communication désigne l'ensemble des actions entreprises pour mettre les personnes en relation les uns avec les autres dans la réalisation d'un projet commun»*<sup>2</sup>, c'est un facteur de sociabilité pour s'intégrer et de s'adapter dans la société.

D'une façon ou d'une autre, dans un milieu de travail c'est la rencontre des collègues de travail chacun sa culture sa nature, ses habitudes sa pensée et sa personnalité et sa mentalité et sa situation familiale mais la communication entre eux renforce les liens et les relations.

Alors ces collègues doivent se côtoyer se parler et travailler ensemble pour honorer les contacts entre eux, ils doivent se côtoyer en tenant compte des règles et règlements de ce milieu de travail et le degré de maturité de chacun et de respecter chaque intelligence.

#### **B- Dans le secteur Privé :**

Au travail les relations avec les autres comptent souvent autant que vos compétences mais l'entente avec les collègues n'est pas toujours au beau fixe. Dans cette entreprise les relations avec les collègues de travail d'après les résultats obtenus par les entretiens sont

---

<sup>1</sup>- FRIEDMANN Georges, NAVILLE Pierre, Sociologie de travail, Paris, Édition Armand Colin, 1961, page 23.

<sup>2</sup>- IRCOM, Le guide pratique de la communication, édition Eyrolles, Paris, 1992, page 133.

parfait, ils disent : *« nous avons des bonnes relations professionnels et d'amitiés, nous travaillons en équipe c'est-à dire chacun sa tache mais lors d'un besoins d'aide on se déplace afin d'aider à accomplir la tâche d'un collègue, le respect d'un frère a un autre comme si une famille »*, les femmes salariées disent *« on travaille dans un climat de famille, ils nous respectent autant que femmes et collègues de travail »*. Bien sur *« l'harmonie et la bonne entente sont basées sur le respect de l'autre, la coopération et la communication »*<sup>3</sup> facilite d'entretenir une bonne relation avec les collègues.

Bien s'entendre avec les collègues de travail est un élément essentiel au bien être professionnel, avoir des mauvaises relations avec vos collègues de travail peut vite se transformer en un enfer quotidien, irritabilité et le silence encore solitude peuvent tenir votre moral et votre motivation, voir même vous conduire vers le burn out.<sup>4</sup>

### **3- Les relations entre les travailleurs et les supérieurs hiérarchiques :**

Par le biais de cette étude nous avons également cherché à connaître comment nos enquêtés jugent leurs relations avec les supérieurs hiérarchiques dans le cadre du travail et déterminer en outre, si les travailleurs trouvent des difficultés dans le comportement des supérieurs qui entravent le fonctionnement de leurs travail, nous voudrions savoir également, si la communication passe facilement entre les deux partenaires (chefs/salariés) en cas d'un besoin de la part de ces salariés et de savoir aussi si les supérieurs sont pris à l'écoute.

#### **A- Dans le secteur étatique :**

Par rapport à cette question notre entretien affirme que les relations de travail c'est l'équilibre entre le bonheur des uns et le malheur des autres avec leurs supérieurs ; pour les travailleurs qui ont des bonnes relations avec leurs supérieures c'est juste dans le domaine professionnel, les chefs sont prêt à les écouter l'hors d'un besoins même pour un échange d'idée. Toutes c'est point facilite et enrichisse les relations humaines dans leurs ensembles, l'un des travailleur dit : *« mes relations avec les chefs de travail sont bonnes mais en ce qui concerne mes autres supérieures hiérarchiques, je ne sais pas, parce que il n'existe aucune communication entre nous »*.

Bien sûr, le succès dans chaque activité est aussi lié à la relation entre travailleur et leur supérieur, *« En terme général la communication dans l'entreprise met les hommes en*

---

<sup>3</sup>-LOUZIER, D. (2012). IGR-740- Action interprofessionnelle et collaboration, Recueil, Université de Sherbrooke, page 1, in relations de travail, www. Isosante.com, 10,05, 2016, 14 :10,

<sup>4</sup>- pensées, citations et proverbes célébré sur le travail, in www.evolution-101.com/pensées sur le travail, 08-05-2016,09 :45.

*relation entre eux afin de faciliter leurs action collective»<sup>5</sup>*, mais certains de notre enquêtés sont contre avec leurs relations, ils déclarent que ce sont de mauvaises relations, il y a des fois des malentendus, ils les écoutent mais ils n'agissent pas, il leur faut donc du temps pour régler leurs problèmes et réaliser leurs demandes.

Aujourd'hui au travail d'un supérieur, il ne suffit plus d'avoir de bonnes compétences, il faut s'avoir gérer ses relations avec ses subordonnés, un bon professionnel se reconnaît à ces atouts psychologiques pour travailler en équipe, il lui faut réagir d'une manière appropriée, d'abord il faut connaître les travailleurs qui sont en face de lui et d'écouter leurs propositions pour les aborder au mieux, c'est le meilleur moyen d'éviter des catastrophes relationnelles et d'opérer des changements dans l'entreprise et d'enrichir les relations entre les supérieurs hiérarchiques et leurs subordonnés.

#### **B- Dans le secteur Privé :**

Les relations de travail est le lien légal entre les employés et les supérieurs hiérarchiques. D'après les réponses obtenu par les entretiens, tous les salariés de cette entreprise ont des bonnes relations avec leurs supérieurs dans le côté sociale et le côté professionnel, chacun a sa fonction et son statut et son respect, ils disent : *«les supérieurs sont des managers compétant connaissent leurs domaine, savent comment donner les ordres avec politesse, c'est-à-dire quand t ils nous demande d'exécute tel tache savent si c'est une tâche qui demande deux ouvriers ou plus, sont toujours prêt à nous écouter et nous aider à résoudre nos problème, ils cherchent toujours à faire un bon climat de travail et de satisfaire tous les employés »*.

A travers ces deux analyses, nous avons constaté qu'elle a une déférence de relation par rapport au deux secteurs entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques. Pour le secteur étatique comme en a remarqué au paravent, notre échantillon est divisé en deux catégorie de réponses avec un nombre égale des salariés, la première ceux sont qui démontre la non satisfaction avec leurs chefs, et cela peut expliquer par la différence entre un supérieur et un autre dans différentes poste, ou peut-être c'est dû au conflit entre eux et bien sûr sans oublier la personnalité de chacun de ces employés, Comme il peut être relia à l'injustice des chefs plus précisément les anciens, ce dernier qu'ils n'acceptent pas d'être dépendant des nouveaux salariés.

---

<sup>5</sup>- BOYER.L, EQUILBEY.N, Le vade me cum de DRH, édition management, paris, 1999, page 23.

On distingue qu'à l'entreprise des moulins de la Soummam il y a des chefs qui se donnent la chance de s'exprimer en cas d'un besoin mais parfois ils font juste semblant d'écouter c'est-à-dire : ils écoutent les salariés mais pas attentivement, et cela peut s'expliquer par un manque de considération pour les employés de la part des chefs ou peut se comprendre aussi que les supérieurs sont prêts à l'écouter mais pas pour n'importe quoi, ils évitent d'être embêter pour des futilités en faisant semblant d'écouter ainsi peut s'expliquer par la politique adoptée par les chefs de cette l'entreprise juste pour qu'ils démontrent qu'ils sont des chefs à la hauteur ainsi quand la demande leur dépassent ils vont pas avoués ça mais il font semblant d'écouter et comprendre.

Pour la deuxième catégorie, ceux qui démontrent leur satisfaction avec leur chefs hiérarchique, cette catégorie ont les mêmes points que notre résultats de l'enquête réaliser dans l'entreprise des travaux bâtiments (ETB), s'adressez facilement aux supérieurs dans le cas d'un besoin, l'entente convenable entre le chef hiérarchique et les employés est un résultat positif d'une bonne culture d'entreprise car ça diminue les conflits dans une entreprise ou dans une équipe de travail, aussi entre deux partenaires (chefs/salariés), aussi les supérieurs de (ETB) ne rencontre pas ses difficulté de s'adresser à leurs supérieurs dans le besoin, ou contraire une bonne ententes entre ces derniers et tout ça va engendré a un renforcement de la culture, amélioration du climat de travail, satisfaction et motivation des salariés car un bon accord facilite l'obéissance, et ça nous aide à gérer les conflits.

**La première hypothèse :** «Le travail est un cadre où les employés se créent leur propre réseau de reconnaissance sociale».

On constate d'après les résultats de notre analyse pour cette thématique qu'il y a des facteurs qui amènent à la création d'un réseau sociale entre les pairs au sein des deux secteurs, et cela est dû à la communication entre les collègues qui entraînent une bonne ambiance au travail et de bon relation, ce qu'on a remarqué dans la deuxième question, qu'ils ont des liens d'amitié et familiale entre eux, même qu'il existe de bons relations entre les supérieurs et leurs subordonnés, malgré qu'une minorité de nous enquêtés dans le secteur étatique ne sont pas satisfait de leurs relations, mais sa reste toujours des relations de travail, est cela et confirmé dans la troisième question. Donc, nos salariés enquêtés entretiennent un rapport de nature expressive au travail, car pour eux ce dernier est aussi un lieu d'affectivité et de sociabilité ce qui confirme notre hypothèse.

## **2- Analyse de la deuxième hypothèse relative aux attitudes des salariés vis-à-vis du travail :**

Dans cette partie de recherche, notre objectif par cette thématique est de savoir les attitudes des salariés à l'égard du travail au sein de l'entreprise dont ils travaillent, parce que ces travailleurs avant d'intégrer le marché du travail, ils espèrent avoir un emploi de leurs rêves, c'est-à-dire occuper un bon poste de travail, un très bon salaire, la stabilité, et les possibilités d'avancement, pour cette raison on a posé un ensemble des questions qui sont liées à cette thématique, c'est juste pour savoir s'ils ont réalisés leurs objectifs dans cette entreprise parce qu'il influence sur le rapport au travail qu'entretiennent dans leur entreprise.

### **1- La pensée sur le poste occupé :**

#### **A- Selon les salariés du secteur étatique :**

Après les résultats recueillis, on a constaté deux entretenus dans l'ingénieur de laboratoire et gestion de personnel voient que : leurs postes de travail sont valorisés et respectés dans l'entreprise et dans la société, même par rapport aux conditions de travail sont des postes bien équipés ; Mais le «GP» a déclaré que son poste de travail est épuisant par comparaison à la surcharge de travail.

Les six autres salariés voient que leurs postes de travail sont des bons postes (deux emballeurs et trois chefs de car et un peseur conducteur pont bascule), mais ont déclaré que *«les conditions de travail sont pas bonnes, il y a le manque de moyens de travail comme les ténus, les bouchons d'oreilles les lunettes même les machines sont anciennes à chaque fois tombe en panne, elles nous font des retards parce qu'ils prennent du temps pour les réparer»*.

On déduit par ces déclarations que les postes qu'occupent les salariés des moulins de la Soummam, dans la figure sont des bons postes, mais dans la réalité la majorité sont des postes mal équipés.

#### **B- Selon les salariés de secteur Privé :**

Selon notre enquête on a constaté deux catégories de réponses, la majorité des entretenus ont répondu que leur travail est facile autant que les conditions de travail sont bonnes, il n'y a pas de manque des moyens de travail, pour eux le travail est considéré comme un facteur de développement et de changement dans la vie selon Louis ARAGON *«c'est par le travail que l'homme se transforme»*<sup>6</sup>. Comme ils ont déclaré : *«c'est par le facteur du*

---

<sup>6</sup> Pensées, citations et proverbes célèbres sur le travail, op.cit, 08-05-2016,09 :45.

*travail qu'on peut satisfaire nos besoins et d'atteindre nos objectifs» et certain d'eux disent : « les huit heures du travail sont des heures de joie et d'ambiance bien que le travail est épuisant et fatiguant mais derrière ça y a le bonheur du travail». Ça c'est vrai comme le confirme André GIDE : « la première condition au bonheur est que l'homme puisse trouver joie au travail, il n'y a vrai joie au repos, les loisirs que si le travail joyeux le procédé».<sup>7</sup>*

*L'un de nos enquêtés a dit :« j'aime le travail et j'aime mon poste de travail, il est facile parce que je maîtrise mon domaine et c'est ma spécialité, mais des fois je déteste le domaine des finances et de comptabilités il est fatiguant demande la concentration et la stabilité , une petite faute risque de faire faillite pour l'entreprise et même je suis attaché à des services extérieur comme la banque, les fournisseurs et les sous-traitants... etc., ces derniers des fois négligent dans leurs travail, et moi je suis sérieuse dans le travail, ça me touche et me ralentir d'avancer dans le travail».*

On constate d'après notre étude pour cette question que la majorité de nous enquêtés dans les deux secteurs, ayons des bons postes de travail, sauf ce qui est concerné les conditions du travail, on a remarqué au paravent qu'il est une déférence entre eux. Les postes de travail dans le secteur étatique ont un manque des conditions qu'ils demande les salariés pour travailler en aise, parce que lorsque les jeunes travailleurs connaissent une véritable situation d'emploi qui leur offre des conditions de travail lui-même qui aussi leur procure beaucoup de satisfaction d'une part, et d'autre part, plusieurs se montrent soucieux d'harmoniser les différentes dimensions de leur existence en vus d'atteindre un état d'équilibre qui leur procurent un bien-être et satisfaction, alors , d'après cette analyse on arrivent à dire que les travailleurs du secteur privé occupes des poste de leurs rêve contrairement du secteur étatique.

## **2- Les obstacles rencontrés au travail :**

Tout travail à des obstacles et des empêchements, ces obstacles se défèrent d'une entreprise à une autre d'un poste à un autre et d'une personne à une autre, selon les capacités et le niveau hiérarchique des postes et les conditions de travail.

---

<sup>7</sup>- Pensées, citations et proverbes célébré sur le travail, op.cit, 08-05-2016,09 :45.

**A- Chez les employés du secteur étatique :**

D'après nos entretiens on a constaté que tous les salariés ont des obstacles dans leurs travail, ils ont déclaré qu'il-y-a beaucoup d'obstacles, parmi ces derniers le manque des moyens de travail, ce qu'elle a mentionné l'ingénieure de laboratoire au paravent, comme les ténus spéciales, les lunettes et les bouchons d'oreilles, ces dernier qui est le plus important à leurs santé parce que c'est un lieu où il y a beaucoup de bruit à l'intérieur a cause des machines de production, ils ont cité encore les pièces de rechange pour ces machines qui tombent a chaque fois en pagne, ça encore un autre obstacles, ils prend du temps pour avoir les pièces et du temps pour les réparés.

L'un des salaries nous a dit : *«mon seul majeur problème et obstacles est lors de la sanction d'un travailleur de son poste de travail parce que mes sentiments humanitaires m'empêche de faire mon travail surtout quand- t- il soit un père de famille»*. Elle a cité un autre obstacle la charge de travail *« je travaille seule et encore je déplace à chaque fois entre les autres postes de travail parce que mon poste a une relation direct avec toutes les autres postes ce qui m'empêche de finir mes taches dans un temps restreins »*.

Un autre ouvrier a déclaré que sont obstacle cette fois ci est lie à l'administration il a dit : *«l'incapacité des responsables à résoudre les problèmes rapidement ce qui met des retard, ils n'ont pas les compétences et les connaissances des managers, ne sont pas comme les chefs des années 80, on travaille dans des bonne conditions»*.

**B- Chez les employés du secteur Privé :**

A partir des entretiens réaliser dans l'entreprise **ETB**, la moities des employés ont des obstacles dans leurs travail comme le transport et la restauration que ce soit au niveau de l'administration ou au niveau du chantier tellement les arrêts de bus sont loin du lieu de travail, ce qui met des retard et du ralentissement dans le travail.

Sur le niveau de l'administration un seul obstacle est l'absence des responsables lors d'un besoins malgré qu'il y a des moyens de communication comme le portable, mais ce n'est pas suffisant parce qu'il y a des problèmes qui ne sont pas facile à les résoudre à distance il faut la présence du responsables, tout ça renvoie d'une façon négatif sur l'entreprise et qui donne une faible production , même ils ont déclaré le manque des pièces de rechange, et l'insuffisance de quantité matériel de production comme le ciment, le sable, la brick ,.. Etc.

et le majeure obstacle est l'indisponibilité de la main d'œuvres et la qualification de cette dernière.

La deuxième moitié de notre échantillon déclaré qu'ils n'ont pas d'obstacles dans leurs exécution du travail, tout est bonne, il y a les moyens et les conditions de travail, les responsables sont qualifiant ont des connaissances dans leurs domaine, ils savent géré et organisé les ressources humaines et matérielles.

D'après ces deux analyses pour cette question d'obstacles au travail, on a remarqué que les deux catégories d'enquêtes (étatique /privé) ont des obstacles dans leurs travail, mais on distingue une différence par rapport au pourcentage des répondants, la majorité dans le secteur étatique, ont des obstacles qui sont liés au poste occupé, ça renvoi à l'enceinte des machinales, il y a d'autres qui sont liés à l'administration, ce qu'on a essayé d'expliquer au paravent dans la question des relations entre les employés et leurs supérieurs. Alors Les obstacles que rencontre les ouvriers dans leurs travail les faire démotivés et ce qui les mènent à ne pas faire un bon travail et d'aimer le travail, parce que pour un bon déroulement de travail consiste des bonnes conditions de travail et la bonne gestion par les responsables.

Il reste la minorité des répondants dans le secteur privé, pour cette catégorie leur obstacle apparaît dans le manque des pièces de rechanges, cette dernière qui reste un problème relative au marché.

### **3- Les avantages apportés au travail :**

Beaucoup de gens semblent de ne pas comprendre que le travail est une bénédiction, le monde moderne met de plus en plus l'accent sur la facilité et les distractions, aidez les gens à voir que le travail est important parce qu'il forge notre personnalité et améliore notre vie, peu de choses peuvent égaler les sentiments de réussite et de bien être que ressent celui qui a beaucoup et bien travailler.

#### **A- Dans le secteur étatique :**

A cette partie on repose sur certains avantages du travail il même et les avantages que l'entreprise des moulins de Soummam assure à ces travailleurs pour améliorer leurs modes de vie et les laisse en quelque sorte satisfait de leurs travaux dans l'entreprise.

Toutes les membres de notre échantillon ont des avantages dans cette entreprise, ils affirment en premier Le travail, pour eux c'est un avantage qui représente toujours le repère identitaire central, car il facilite l'insertion dans la société adulte pour eux travailler c'est toute

a fait normal et naturelle, mais les avantages que donne l'entreprise ils encouragent plus pour travailler plus, à l'exemple le salaire, comme le dit d'un salarié : *«le salaire c'est le moteur de chaque personne»*.

L'un des employés ont déclaré, *«C'est par le travail qu'on fait des amies»*, ça veut dire c'est un facteur essentielle pour la constitution des sociabilités au sien d'une entreprise. Pour eux l'entreprise est considère comme une seconde famille, parce qu'elle assure la survie et le confort des employés sur le plan matériel et intellectuel.

Alors notre enquêtés disent qu'a l'entreprise (les moulins de la Soummam) améliore leurs conditions de vie matérielles comme le transport, un bon salaire, les primes, et les bénéfices de la fin d'année, même de la restauration. Elle assure aussi pour ces salarié d'autre avenages, comme apprendre par des formations sur place pour améliorer leurs niveaux intellectuels, , l'un des salariés on dit : *«surtout lorsqu'il s'agit d'une nouvelle tâche ou un nouveau poste de travail, même lorsqu'il s'agit d'une nouvelle machine ou d'un nouveau logiciel»*, en remarque d'apprêt cette déclaration, que les salarier ont une valeur dans cette entreprise, dont elle donne la chance aux simples ouvriers d'avoir un autre poste c'est peut être chef de service, Ce qu'on appelle dans la GRH la valorisation des postes.

#### **B- Dans le secteur Privé :**

Selon les entretiens que nous avons réalisé, on a constaté que tous les salariés ont les mêmes avantages, avoir un salaire afin de satisfaire leurs besoins surtout les employés marient, c'est le premier avantage déclaré d'après eux, comme ils ont avoué d'autres avantages, les formations pour enrichir le niveau intellectuel, travailler avec assurance est un avantage pour avoir une retraite plus tard, le travail est un moyen, un facteur pour avoir un statut et le respect dans la société et dans la famille, faire des connaissances et des amies et de découvrir le monde, selon MARX *«le travail est le prolongement de l'homme, c'est une partie de son existence individuelle, il aboutit à une reconnaissance par les autres hommes et crée une solidarité entre individus, c'est aussi un moyen de substance directe dans les système précapitaliste»*.<sup>8</sup>

Les deux analyse que n'a fait, nous a conduit a distingué que les deux secteurs (privé /étatique), donne une valeur très importante pour leur acteurs au travail, les avantages que lui donne chacun d'eux les laissent réalisé leur rêve avant de l'entré en emploi, pour cette

raison en peut dire que la réalisation de ces objectifs renvoie d'une manière positive sur le rapport au travail des employés.

#### **4- La satisfaction par rapport au salaire :**

La question du salaire est un paramètre important en terme de satisfaction au travail, il n'est pas le seul, car il existe d'autres facteurs à part le salaire pour être satisfait au travail, mais nous on va s'intéressé seulement au facteur du salaire.

#### **A- Selon les employés de secteur étatique :**

D'après les réponses obtenues par notre recherche, on a distingué deux catégories de réponse. La majorité ne sont pas satisfaits par leurs salaires par rapport au force du travail qu'ils fournissent et à la charge du travail qu'ils subissent c'est-à-dire leurs salaires ne conviennent pas l'énergie que donnent dans leurs exécutions du travail, même il ne satisfait pas leurs divers besoins de vie surtout les salariés mariés qui ne sont pas satisfaits de leurs salaires complètement.

L'un des travailleurs est satisfait par son salaire autant qu'il travaille avec le contrat d'ANEM, pour lui c'est un deuxième avantage à part l'expérience. Mais par rapport aux conditions de vie il n'est pas satisfait. Bien sûr autant que un jeune célibataire, il ne peut pas être satisfait de son salaire, parce qu'il espère d'autres choses que le mariage, une maison etc.

Donc le salaire est très important à la vie des personnes, ce n'est pas travailler, mais ce limite à disposer d'un salaire suffisant et de stabilité pour couvrir les besoins individuels et familiaux.

Beaucoup de nos enquêtés sont convaincus qu'avec plus d'argent au prêt des salariés, ils auraient plus de succès pour travailler. Alors c'est avec le salaire que les entrepreneurs ou les organismes peuvent résoudre leurs divers problèmes par une meilleure gestion de leurs ressources humaines, matérielles et surtout financières.

#### **B- Selon les employés du secteur Privé :**

Travailler pour avoir un salaire c'est-à-dire : le salaire est une contrepartie d'une force de travail fournie dans le cadre d'un contrat d'emploi. Le salaire est l'ensemble des

rémunérations ou des prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services. Il constitue la contrepartie nécessaire de la relation du travail.

La question du salaire est liée à la fonction et à la taille de l'entreprise et le diplôme obtenu, dans cette entreprise tous les salariés sont satisfaits par leurs salaires, il répond à leurs besoins même il convient aux forces fournies dans leur exécution de travail, il y a des salariés qui sont satisfaits plus par leurs salaires parce qu'ils travaillent à la tâche.

Seulement un seul salarié dans cette entreprise, elle n'est pas satisfaite par son salaire, soit par rapport aux conditions de vie même par rapport à la fonction qu'elle exerce, car elle travaille avec l'ANEM, ce qu'on a expliqué ci-dessus dans le cas d'un salarié de notre enquête à l'état. D'après toutes ces analyses on a réussi à distinguer des réponses différentes pour cette question de satisfaction.

La première est liée au secteur étatique, la majorité n'est pas satisfaite de leur salaire, puisque ils voient qu'il n'est pas adéquat avec leurs efforts même aux conditions de vie, en plus de ce qu'ils entendent sur le secteur privé sur l'interrogation de satisfaction au salaire, que les salariés du secteur privé touchent un bon salaire, ce point qu'on va expliquer dans la troisième thématique du choix de secteur. À l'opposé de cette catégorie on trouve les salariés du secteur privé qui sont satisfaits de leur salaire dans tous les domaines de leur vie. Restent une minorité des salariés dans les deux secteurs qui sont divergents entre oui et non pour la satisfaction au salaire, ceux qu'ils travaillent avec l'ANEM, pour eux cette situation c'est juste pour lutter contre le chômage, mais pour les exigences de vie ne sont pas satisfaits.

#### **4- Degré d'implication dans l'exécution du travail :**

##### **A- Chez les employés du secteur étatique :**

La majorité des employés s'impliquent vraiment dans leurs travaux, ils le font dans l'énorme avec volonte et desir de travailler, leur vie professionnelle occupe une place importante par rapport aux autres domaines de leur vie quotidienne, ils le manifestent.

Ils disent que l'implication au travail concerne la représentation de soi, cette dernière est la base de l'implication dans le travail, donc c'est l'investissement de l'énergie dans la sphère professionnelle.

Deux ouvriers de notre échantillon ne s'impliquent pas dans leurs travail parce que ils travaillent dans des postes qui ne sont pas en relation avec leurs diplôme même le salaire n'est pas suffisant comme ils ont déclaré.

Alors d'une manière générale, l'implication dans le travail est liée à la personnalité de l'individu plus qu'à la situation elle-même, il-y-a des personnes qui s'impliquent beaucoup et d'autres qui s'impliquent moins.

**B- Chez les employés du secteur Privé :**

Les donnes obtenues Pour cette question distingue que tous les salaries de notre échantillon s'impliquent vraiment dans leurs travail parce qu'ils aiment le travail, chacun d'eux confirme : *«j'essaie de faire mieux de mon travail, je fais le maximum possible pour réaliser un bon travail »*, l'un des salaries nous a dit : *«des fois je me concentre sur mon travail au pions j'oublie le monde extérieur»*, un autre a dit : *«des fois je m'intègre dans le travail ou j'oublié l'heure de dîner ou l'heure de fin du travail»*.

On va élaner au-delà de notre exploration ci-dessous que les répondants dans les deux secteurs ayant un degré d'implication dans leur travail, la majorité dans l'entreprise des moulins de Soummam et la totalité dans l'entreprise des travaux bâtiments, tous affirment qu'ils se donnent à fond dans leur travail, donc leur rapport au travail est positif parce qu'ils utilisent des stratégies comme travailler sérieusement et faire mieux chaque jour pour garder leurs poste de travail, évaluer et être promu c'est-à-dire arriver à la promotion et aux objectifs personnel, et aussi il y a d'autre qui exprime un rapport par maitrise et amour de leur métier, leurs éducation, satisfaire leurs conscience professionnelle, tenir aux délits et arriver aux objectifs de l'entreprise et aussi parce que le milieu et les conditions de travail sont favorable pour se donner au maximum.

Resté une minorité des enquêtés (2) dans le secteur étatique expriment des rapports négatifs, c'est-à-dire certains travailleurs ne se donne pas à fond dans leurs travail et aussi ne donne pas d'importance à la tache effectuée, alors on constate qu'il y a des critères dans l'entreprise qui influence sur le rapport donnés par les employés au travail comme : le lieu de travail, le poste occupé, les conditions de travail, le salaire, même de bon relation,...et d'un facteur humain comme : l'esprit et la personnalité des travailleurs, la conscience professionnelle.

On déduit d'après cette catégorie des employés de secteur étatique spécifiquement ceux qui travaillent dans l'entreprise (des moulins de la Soummam), cherchent des bonnes conditions pour qu'ils soient heureux et prendre du plaisir, afin de donner à fond qu'ont-ils travaillent.

Ce qui **confirme la deuxième hypothèse** que les travailleurs des deux secteurs soit étatique ou privé entretiennent un rapport instrumental au travail, c'est-à-dire ils cherchent les conditions de nature matérielle telle que : le salaire très élevé, et des bons moyens de travail, ce qui confirme les salariés du secteur étatique, n'ont pas satisfait de leurs poste de travail, ce n'est pas de leurs rêve, comme on a expliqué dans les questions précédentes, normalement ce manque il renvoi d'une manière négative sur l'entreprise, mais on trouve que ces salariés réalisent leurs travail convenablement malgré les obstacles rencontrés, ce qu'on n'a expliqué dans la question de degré d'implication. Par contre, on trouve que les travailleurs du secteur privé sont tous satisfait de leurs avantages et de leur salaires, (un bon poste de travail bien qu'ils trouvent des obstacles mais sont temporaire, ce que n'a expliqué dans la première et la deuxième question, des avantages multiples, et très bon salaire et des bonnes conditions de travail), ces derniers qui les laissent donner à fond dans l'exécution de leurs tâches et cela les poussera de travailler sérieusement.

Donc, on constate qu'ils ont réalisés leurs rêve, d'après tout ça, On distingue que leurs stabilité et leurs avancements dans cette entreprise c'est juste parce qu'ils trouvent des conditions qui sont de nature matériel ce qui détermine la nature du rapport qu'ils entretiennent au sien de cette entreprise mais C'est pourquoi alors ils cherchent le changement ? La question qu'on va expliquer prochainement dans la troisième hypothèse.

### **3- Analyse et interprétation de la troisième hypothèse sur le choix du secteur :**

Dans le monde de travail, il existe deux type d'entreprise étatique et privé, les diplômés qui sont à la recherche du travail, avant de faire le choix d'entreprise ont des pensées et des préjugés sur les deux secteurs, parce qu'ils cherchent de savoir qui est parmi eux le plus adéquate avec leurs conditions. Pour cette raison on a posé un ensemble de questions qui peuvent répondre à cette thématique, Pour objectif est de savoir par quoi les employés sont influencer à faire le choix entre les deux secteurs ? Et de savoir encore s'ils ont satisfait de leurs choix ou non, parce qu'il influence sur le rapport au travail des employés au sein de l'entreprise, et sur l'entreprise elle-même.

**1- La place de l'entreprise**

Le monde de l'entreprise est au cœur de l'actualité et du débat public, l'entreprise est une unité économique juridique autonome, dans la fonction principale est de produire des biens et des services pour le marché, Autrement dit-il-y-a l'entreprise dé que des personnes mobilisent leurs talents et leurs énergies, rassemblent des moyens matériels et de l'argent pour apporter un produit ou un service pour le client.

Mais nous dans cette partie de notre recherche en s'intéresse sur un point : que représente l'entreprise pour les travailleurs ?

**A- Selon les ouvriers de secteur étatique :**

D'après les résultats obtenus des entretiens réalisé dans l'entreprise des moulins de la Soummam de SIDI AICH, la plus part des salariées de l'entreprise ont une vue positif pour elle, ils la considèrent comme une seconde famille parce que la plus part de leurs temps le passent de dans et la majorité de leurs amies travaillent dans cette entreprise, pour eux c'est un espace de reconnaissance sociale et économique veut dire un lieu central pour constitution des sociabilités.

Ils disent en tant que consommateurs, nous nous appuyons à chaque pat sur cette organisation qui nous nourrisse et nous vêtisse, divertisse et nous maintient en bonne santé, alors on la considère comme une source de richesses et cette dernière on doit même nous la maintenir et la garder et de la protéger de chaque menace, c'est un acteur essentiel qui participe à chaque création et la distribution de nos richesses.

On a conclu que certains employés la voit comme un lieu de travail seulement et source de l'argent, d'autres un lieu de sociabilités de faire des amies et d'avoir une famille de plus ; ça est dépend de la personne et de sa situation c'est-à-dire varie selon l'âge et la situation familiale et économique.

**B- Selon les ouvriers de secteur Privé :**

D'après les donnes obtenu par les entretiens on remarque que tous les employés ont presque les mêmes réponses, l'entreprise représente une deuxième famille pour eux tellement la moitié du temps de la journée le passent dans l'entreprise avec les collègues de travail qui représente des frères et des pères, ils ont déclaré que l'entreprise est la source de notre richesse on doit prendre soin d'elle et de la gardé pour assurer le confort de la vie.

D'après les analyses des données ci-dessus on a constaté que l'entreprise représente une famille pour les employés dans les deux secteurs vus que l'entreprise est un groupement humain ayant des objectifs et une culture commune encore un endroit de sociabilité, ils accordent une place importante pour l'entreprise dans leur vie parce que c'est une source de richesse pour eux, car l'entreprise est une unité économique qui fait des échanges, la force du travail contre le salaire.

### **1- Le choix d'entreprise**

Dans cette partie de recherche, l'objectif principal est de savoir ce que les travailleurs ont un choix pour travailler dans cette entreprise c'est-à-dire un choix personnel, il est adéquat avec leur domaine d'étude et le travail qu'ils occupent dans cette entreprise, parce que cette question influence sur le degré d'implication que donne les salariés et sur le rapport au travail d'une façon générale.

#### **A- Chez les employés de secteur étatique :**

On a constaté que la majorité des salariés travaillent dans des postes n'ont aucune relation avec leurs choix ni avec la nature de leur travail d'étude c'est par le hasard qu'ils travaillent dans cette entreprise ? Ce n'est pas un choix personnel.

Il y a certains d'autres qui travaillent dans leur domaine avec leurs diplômes, ils sont satisfaits de leur travail que les autres, parce qu'ils voient comme si pour rien leurs diplômes d'étude, c'est un chiffon comme il a confirmé l'un de nos enquêtés.

#### **B- Chez les employés de secteur Privé :**

La majorité des employés ont répondu que c'est un choix personnel et d'une relation avec la nature de leur travail, l'un de ces employés a dit « *c'est un choix personnelle mais pas en relation avec la nature de travail* ».

Un seul salarié qui a déclaré que : c'est un choix au hasard même le poste qu'il occupe n'a aucune relation avec son diplôme, il est recruté par l'ANEM.

D'après l'analyse des données obtenues sur le choix d'entreprise, on a constaté que la moitié des employés de secteur étatique n'ont pas le choix dans leur recrutement, il est ni en relation avec la nature de leur travail, ni un choix personnel, on déduit que cette catégorie occupe des postes qui ne sont pas en relation avec leur domaine d'étude, on les trouve sont des personnes qui travaillent c'est juste pour lutter contre le chômage et avoir un salaire afin de

répondre à leurs besoins de vie, même en espérance d'avoir un poste au futur qui est en relation avec leur domaine d'étude. Par contre le recrutement dans le secteur privé demande d'avoir un diplôme qui est en relation directe avec le poste demandé c'est-à-dire être spécialisé, pour cela on conclut que la majorité des salariés de l'entreprise privée occupent des postes de leur spécialité, même dans une entreprise de leur choix.

**A- La pensée sur le secteur privé et le secteur étatique L'objectif** par cette étude est de montrer quel est le secteur le plus intéressant pour ces salariés.

**B- Selon les employés de secteur étatique :**

D'après les résultats obtenus, on constate trois catégories de réponse qui sont bien claires. La première catégorie sont la majorité de notre entretien quatre employés parmi eux ont une vue positive sur le secteur privé, ils pensent que le salaire est adéquat avec leurs tâches et leurs sacrifices et en plus c'est un bon salaire par rapport à l'état il y a des conditions de travail et la promotion et encore des encouragements si l'employé mérite plus à l'exemple : la valorisation rapide pour qui ont des capacités en plus, c'est un secteur qui donne aux ouvriers la possibilité et la chance d'avoir sa valeur dans l'entreprise, c'est aussi un secteur très organisé développé, il utilise des nouvelles techniques et des stratégies plus avancées parce qu'il cherche toujours d'améliorer les conditions qui peuvent aider l'employé et l'entreprise en même temps. En contrepartie cette catégorie ayant une vue négative sur l'état, ils ont cité qu'il n'y a pas d'amélioration par rapport à la promotion elle est très lente il faut des années pour hiérarchiser un salaire.

Dans la deuxième catégorie on a deux entretenus ayant une bonne image sur le secteur étatique pour eux c'est un secteur qui donne aux personnes leur respect dans la côte éthique, la stabilité au travail et l'assurance, un contrat de travail pour une longue durée, même elle donne un congé de maternité pour les femmes. Mais leurs idées sur le privé est différent de l'état, pour eux c'est un secteur où les entreprises cherchent leurs buts qui permettent de grandir leurs gains, c'est l'esclavage dans le travail, il y a des moments où l'employé se trouve dans une situation difficile, il fait deux fonctions à la fois ou il ne peut pas demander ses droits c'est très sévère.

La troisième catégorie sont des réponses contradictoires entre le bien et le mal sur le privé et l'état, deux salariés ont dit : *«dans la côte de la rémunération le secteur étatique n'est pas bien, mais dans d'autre côte comme l'assurance est un bon secteur qui donne au salarié la stabilité»*.

Mais ils ont dit encore : *«d'après ce que on a entendu sur les entreprises prive que ne sont pas également, il y a des entreprises qui sont bonne et d'autres qui sont mauvaises»*.

### **C- Selon les employés de secteur Privé :**

Pour cette question on a constaté qu'il y a deux groupe, ce qu'ils sont pour l'état représente la majorité de notre échantillon pour des raisons suivantes : moins de charge de travail, le poste est assure c'est-à-dire le travail avec des contrats à long durée, les congés, offre plus de condition comme la restauration la résidence, mais ce groupe d'employés sont contre le privé pour des raisons suivantes : la charge de travail, les congés avec des courte durée le maximum quinze jour...

Un autre groupe d'employés représentent la minorité sont pour le secteur privé, ils disent : *«le privé donne bon salaire, la hiérarchisation dans les postes est rapide»* et ils sont contre l'état.

Cette question de la pensée sur les deux secteurs est la plus difficile pour analyser, parce que on a voués des différentes opinions ce qui a donné trois catégorie de réponses.

-La première catégorie ceux sont des répandant ont une vus positive sur le secteur privé, la minorité dans le secteur privé et la majorité dans le secteur étatique, cette majorité ont au même temps une vus négative sur ce secteur (étatique).

-Dans la deuxième catégorie, les répondants de cette dernière ont une vus positive sur le secteur étatique, on trouve la majorité dans le secteur privé et la minorité dans le secteur étatique, a l'opposé, cette catégorie elle-même a une vus négative sur privé.

-La troisième catégorie ceux sont des répondants ayant des réponses contradictoires qui sont à la foi positive ou négative sur les deux secteurs. Pour eux il y a des réalités qui sont bonne dans le secteur privé et n'est pas bonne dans le secteur étatique, le contraire est juste.

D'après cette comparaison sur le point de vu des salariés et les données précédentes, on arrivent a constaté que leur pansés que ce soit positive ou négative renvois toujours à des stimulations qui pousse les gens de faire le choix entre les deux, comme le bon salaire, la considération et des bons conditions de travail d'une manière général.

### **2- L'idée de changer le secteur**

Dans cette question notre objectif est de savoir et de découvrir quels sont les facteurs qui motivent les acteurs d'une entreprise de faire changer un secteur par un autre secteur.

**A- Pour les employés de secteur étatique :**

. D'après notre recherche, les entretiens nous montrent que les réponses sont devisées en deux catégories égales entre oui et non pour le changement. La première catégorie sont des salariés qui veulent changer et de quitter l'étatique pour travailler dans le secteur privé parce qu'ils voient que ce dernier est très développer, l'un des employés a dit : *«je souhaite un jour de travailler dans le secteur privé parce que c'est un secteur en plein développement ou quel je peux apporter mes acquis scientifique , plutôt que j'ai envie de suivre tel formation , c'est un secteur que j'apprise car j'aurai l'occasion d'étudier telle matière, c'est un secteur bien équiper par rapport aux conditions de travail même à la vie des personnes»*, un autre a dit : *«oui je suis prêt pour le changement si je trouve les conditions que j'espère»*, un autre proclame : *«oui, je suis prêt à changer, mais dans les conditions d'un bonne salaires et un poste adéquat avec mon diplôme»*, et d'autre espère de changer le secteur mais il est à l'âge de la retraite pour eux c'est un obstacles.

La deuxième catégorie ceux sont des salariés qui n'ont pas l'idée de changer ce secteur et cette entreprise, ils sont fidèle à leurs travail, l'un de ces travailleurs a dit : *«j'ai l'expérience dans les deux secteurs, j'ai commencé dans le secteur étatique après j'ai travaillé dans le secteur privé ensuite j'ai retourne au secteur étatique et maintenant j'ai décidé définitivement de ne pas changer»*. Autres salarié a dit : *« j'ai passé tout ma carrière de travail dans le secteur étatique précisément dans cette entreprise, j'ai s'habitué dans ma fonction et je veux terminer ma carrière de travail dans cette entreprise»*.

**B- Pour les employés de secteur Privé :**

La majorité des salariés de notre échantillon n'ont pas l'idée de changer le secteur et chacun deux ces propres raisons, il y a parmi eux qui sont satisfait ; ne cherche pas le changement et d'autres cherche la hiérarchie tellement elle est plus rapide dans le secteur privé, et d'autres parmi eux c'est leurs choix personnel il est en relation avec leurs diplôme. Un des salariés confirme : *«non, je n'ai pas cette idée car je suis là ça fait longtemps, je me sens comme si chez moi»*. Ce qui expliquer qu'ils sont tous satisfait de leur choix.

Un seul salarié de notre échantillon a l'idée de changer il confirme : *« j'ai l'idée de changer parce que mon diplôme exige le secteur étatique, dans cette entreprise je travaille dans un poste qui n'a aucune relation avec mon domaine, c'est pour cette raison je trouve des difficultés dans l'accomplissement de mes taches»*.

D'après notre analyse pour les deux secteurs, on distingue deux catégories dans la globalité de notre échantillon.

-dans la première on trouve des réponses qui sont contradictoire dans leurs objectif, la minorité de notre échantillons qui travaillent dans l'état, était de nature principalement instrumentale dont elle se voit clairement dans l'idée de quitter cette entreprise en vers une autre entreprise privé, ou ils peuvent recevoir ailleurs un bon travail compensé avec des promotions mieux, un salaire plus élevé, évaluation de carrière et d'autre avantages matériels, alors en a rivent à répondre sur notre question de note thématique qu'il renvoi d'une manière négative sur l'entreprise. A l'opposé, un seul salarié de notre échantillon qui travaille dans le secteur privé a l'idée de changer en vers l'état, tandis que pour objectif de tenter et avoir d'autre expérience ailleurs qu'à l'entreprise travaux bâtiment, ce qu'on a expliqué dans la question de la poncé sur les deux secteurs.

-la deuxième catégorie ceux sont des salariés dont on a constaté que la majorité des répondants de secteur privé et la deuxième moitié dans le secteur étatique, ont cette idée de changer le secteur.

Enfin, on arrive à dire que les employés dans les deux secteurs, était de nature principalement instrumental, ce qui **confirme la troisième hypothèse** que : La rémunération est un facteur qui influence sur le rapport au travail des employés et leurs choix de secteur, privé ou étatique.

#### **Conclusion du chapitre :**

D'après l'analyse et l'interprétation des données obtenues dans les deux secteurs relatifs à ces trois thématique, on a conclu que le secteur privé est le plus intéressons au travailleurs par rapport au secteur étatique, ils lui offrent tous les moyens et les conditions que cherchent afin d'être satisfait et motivé et d'avoir l'envie de travailler et d'aimé le travail car être satisfait et atteindre les objectifs et les besoins souhaité renforce les liens entre le travailleur et son travail et de crée un climat de travail ambiante et dynamique dans l'entreprise.

Donc le rapport au travail est fort dans le secteur privé par rapport au secteur étatique parce qu'il offre plus de condition de travail qui enrichie les relations au travail. Ces idées nous a conduits de dire que les salariés dans le secteur privé ont bien motivé, alors pour qu'il raison de faire un échange au de quitté le privé. De même Les résultats obtenus ont mis en évidence que l'orientation de la majorité des employés du secteur étatique spécifiquement

ceux qui travaillent dans l'entreprise de les moulins de la Soummam, il se voit clairement dans l'idée de quitter cette entreprise pour recevoir ailleurs les objectifs souhaités surtout matériels.

D'une manière générale on déduit que chaque employé cherche le manque dans un autre secteur, enfin en a arrivé à dire que les employés des deux entreprises de notre recherche entretiennent majoritairement un rapport au travail de nature instrumental.

## Conclusion

---

Après un long travail réalisé, nous voilà arrivé au fruit, l'accomplissement d'un mémoire de fin de cycle, ce dernier a été une occasion pour s'apprendre de comparer notre formation académique à l'école et l'exercice pratique dans le domaine professionnel.

Notre présente étude à porter sur le rapport au travail des employés au sien de l'entreprise, en vue de comparé entre les travailleurs de deux entreprises déférentes l'une étatique de les moulins de la Soummam, et l'autre privé, des travaux bâtiments Mazouz Abdenour sur la nature de rapport au travail qu'entretiennent dans leurs travail.

Les résultats obtenus dans notre recherche nous ont permis de décortiqué plusieurs facteurs qui conduit au rapport du travail des employés dans les deux secteurs, parmi les questions principales qui nous ont conduit à l'objectif, était de connaitre la place accordent ils au travail, les avantages et la satisfaction au travail, la pensé sur les deux secteurs, et la principale, c'était, l'idée de changer le secteur.

En terme de conclusion de cette étude que nous avons abordé, le rapport au travail, il s'agit d'un sujet très vaste et une importance majeur, il résulte que les rapports au travail dans les deux entreprises sont des rapports de satisfaction et des réalisations des objectifs personnel ; parce que chaque salaries a des besoins et des raisons pour ça, Ce qui impose un rapport de nature instrumentale. Pour ces travailleurs, le travail apparait comme le moyen de subvenir à des fins, à la nature de la tache exécuté, et qui a pour fonction de fournir les moyens de gagner de l'argent pour profiter de la vie à l'extérieur du travail lui même.

En effet les salariés de secteur étatique vivent dans l'insatisfaction, contrairement des salariés de secteur privé qui sont satisfait par rapport au facteur matériel. Donc ce qui détermine un rapport instrumental qu'entretiennent ces salariés dans le travail, ce que veut dire, qu'ils ne cherchent que de gagner beaucoup d'argent sans négliger aussi les bonnes relations au travail qu'ils veulent nouer.

Alors, on arrive à dire que : le travail est un cadre où les employés se créent leur propre réseau de reconnaissance social, où on a découvert leur attitudes vis avis du travail, et les facteurs souhaité dans leur vie professionnel, ce qui fait que cela valide et vérifie nos hypothèses proposés dans la problématique.

## **Liste bibliographique**

## Liste bibliographique

---

### Liste bibliographique

#### A. Les ouvrages :

- BENOIT Gauthier, recherche sociale :(de la problématique à la collecte des données), Ed université de Québec, 4<sup>ème</sup> édition, université de Québec, 2003.
- GEORGES Friedman, Pierre Naville, sociologie de travail, paris, édition Armand colin, 1961.
- SIRCOM, le guide pratique de la communication, édition evrolles, paris, 1992.
- GALIZIA Luk, la gestion des conflits dans l'entreprise, mémoire présentée et réalise pour l'obtention du diplôme universitaire supérieur de gestion des entreprises, mais2003.
- - L. Boyer., N. EQUILBEY, le vade me cum de DRH, édition management, paris, 1999.
- - LUCIE Davoine et DOMINIQUE Meda. La place et le sens du travail en Europe, une singularité française, février 2008.
- MAURICE Angers, initiation pratique a la méthode des sciences humaines, édition casbah, Alger, 1997.
- MALICET DANIELLE Potoki, élément de la sociologie de travail et de l'organisation, édition economica, paris, 1997.
- MARIE Gagné, identité et rapport au travail des différences persistantes selon le milieu sociale, **thèse** présentée à la faculté des études supérieures de l'université Laval dans le cadre du programme de maitrise en sociologie pour l'obtention du grade de maitre et arts(M.A), Québec, 2009.
- OUMELKHIR Touati, rapport au travail et dynamique de transformation du métier ingénieur dans le contexte algérien, thèse présenté a la faculté des études supérieures a

## Liste bibliographique

---

l'université Montréal et à l'école des hautes études en sciences sociales, en vue de l'obtention du grade de philosophie docteur (PH.D) en sociologie, paris, décembre,2007.

OMAR Aktouf, méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, édition presses, Québec, 1987.

- PATRICIA Vendramin, les jeunes, le travail et l'emploi, enquête auprès des salariés de moins de 30ans en Belgique francophone. Décembre 2007.
- RAY MONDE Quivy et LUK Van compntloudt, manuel de recherche en science social, 2<sup>eme</sup> édition, paris, 1995.

### **B. Les dictionnaires :**

- ALAIN Bruno, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, ellipses marketing, édition paris.
- Dictionnaire Larousse de poche, 1992.
- JEAN François Dortier et all, Le dictionnaire des sciences humaines, édition la découverte, paris, 2000.
- MADLINE Grawitz, lexique des sciences sociales, 7<sup>émé</sup> édition, dalloz, paris, 2000.
- SELVER Mesure et PATRICK Savidan, le dictionnaire des sciences humaines, 1<sup>er</sup> édition, octobre 2006.

## Liste bibliographique

---

### C. Les sites d'internet :

- MELANIE Anctil, les nouvelles générations et sens du travail des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie, «chapitre IV le rapport au travail des jeunes : le premier élément d'une définition et d'une classification», collection mémoires et thèses, université LAVAL, 08/2006, In, <http://theses.ulaval.ca/archimede/fichiers/23823/ch05.html>, 15/02/2016, 21 :40.
- - M Beathege, «l'individualisation comme espoir et danger : apories et paradoxes de l'adolescence dans les sociétés occidentale », in revues internationale des sciences sociales, vol 37, n° 4, 1985. In : <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>, 25 /02/2016, 11 :13.
- <Http://www.définition-marketing.com/définitiond'étudequalitative>, 10/02/2016, 10 :40.
- D Louzier, (2012). IGR-740- Action interprofessionnelle et collaboration, Recueil, Université de Sherbrooke, in relations de travail, [www. Isosante.com](http://www.isosante.com), 10,05, 2016, 14 :10.
- pensées, citations et proverbes célébré sur le travail, in [www.evolution-101.com/pensées](http://www.evolution-101.com/pensées) sur le travail, 08-05-2016,09:45.

# Guide d'entretien

---

## Le Guide d'entretien

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de fin de cycle master 2 sous le thème : « *le rapport au travail des employées dans l'entreprise* »

Nous vous prions de bien vouloir nous accorder un peu de vôtres temps pour reprendre a ces questions avec beaucoup de précision et en tout honnêteté a fin d'obtenir des résultats assez fiables et représentatifs pour un travail scientifique.

Merci de votre collaboration.

### - **Question d'identification**

1. Le sexe ?
2. Quelle est ton âge ?
3. Quelle est ta situation familiale ?
4. Quelle est le poste que vous occupez ?
5. Depuis combien d'années travaillez-vous dans cette entreprise ?
6. Quelle est votre lieu de résidence ?
7. Quelle est votre situation économique ?

### - **Les Questions liée à notre recherche sont :**

#### **I- Les facteurs de reconnaissance sociale :**

1. Quelle est l'importance donner vous au travail ?
2. Comment sont-ils les relations avec vos collègues du travail ?
3. Comment sont-ils les relations avec vos supérieures hiérarchiques ?

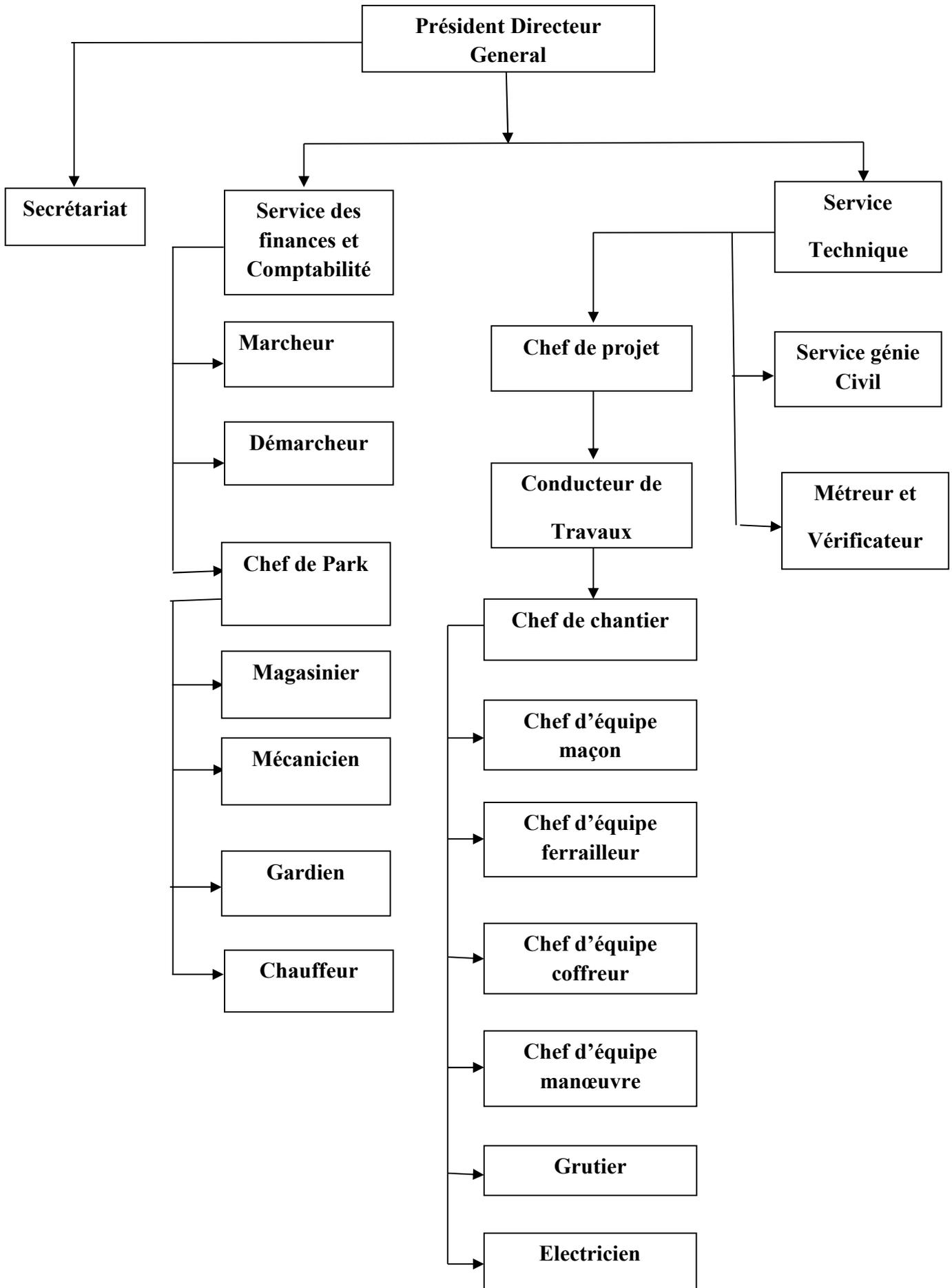
#### **II- Les attitudes vis-à-vis du travail :**

1. Que pensez-vous de votre travail ?
2. Avez-vous des obstacles dans votre travail ?
3. Quels sont les avantages apportez vous dans votre vie professionnel ?
4. Êtes-vous satisfait de votre salaire ?
5. Quelle est le degré de votre implication dans l'exécution de votre travail ?

### III- Le choix du secteur :

1. Que représente pour vous l'entreprise ?
2. Le choix d'entreprise est-il en relation avec la nature de votre travail ou un choix personnel ?
3. Que pensez-vous du secteur privé/étatique ? pourquoi
4. Avez-vous l'idée de changer le secteur ? Si oui ou non, dites pourquoi ?

**L'organigramme de ETB-TCE MAZOUZ ABDENOUR**



# **Annexes**

# **Chapitre I**

## **Cadre de la méthodologie de la recherche**

# **Partie théorique**

## **Chapitre II**

### **La portée de la notion du rapport au travail**

# **Partie pratique**

## **Chapitre III**

### **Présentation des deux organismes d'accueille**

## **Chapitre IV**

# **Analyse et interprétation des données recueillies**

# **Introduction général**

## **Conclusion général**