

Université A. MIRA de Béjaïa
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Thème :

La solidarité au travail
Cas pratique : Direction des Domaines de
la Wilaya de Bejaïa

Mémoire de fin de cycle

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

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Réalisé par

IDJOUADINELYNDA
HASSAM YASMINA

Encadré par

Mme. HARRAT FATIHA

Année universitaire: juin 2014 /2015

Université A. MIRA de Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Thème :

La solidarité au travail

**Cas pratique : Direction des Domaines de
la Wilaya de Bejaia**

Mémoire de fin de cycle

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

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Réalisé par

IDJOUADINE LYNDA
HASSAM YASMINA

Encadré par

Mme. HARRATFATIHA

Année universitaire: juin 2014 /2015

Liste des tableaux :

Numéro	Titre des tableaux	Page
1	Répartition selon le genre	47
2	Répartition selon l'âge	47
3	Répartition selon le statut familial	48
4	Répartition selon le niveau d'instruction	48
5	Répartition des catégories de solidarité	49
6	Formes de solidarité	51
7	L'influence de la solidarité	53

Sommaire :

Introduction.....	I
-------------------	---

Partie théorique :

Chapitre I : la partie méthodologique de la recherche :

1- Les raisons du choix du thème ;.....	6
2-Les objectifs de la recherche ;	6
3-La problématique ;.....	7
4-Les hypothèses ;.....	10
5-Les définitions des concepts ;.....	11
6-les méthodes utilisées ;.....	14
7-les techniques utilisées ;.....	14
8-la présentation du terrain ;.....	15
9-le choix de la population étudiée et l'échantillonnage ;.....	15
10-le déroulement de l'enquête ;.....	15
11- La pré-enquête	16

Chapitre II : le rôle des relations humaines dans la sphère professionnelle

1-la théorie d'Elton MAYO;.....	19
2-la théorie de Kurt LEWIN;.....	21
3-la théorie de Mac GREGOR.....	23

Section I : les liens sociaux

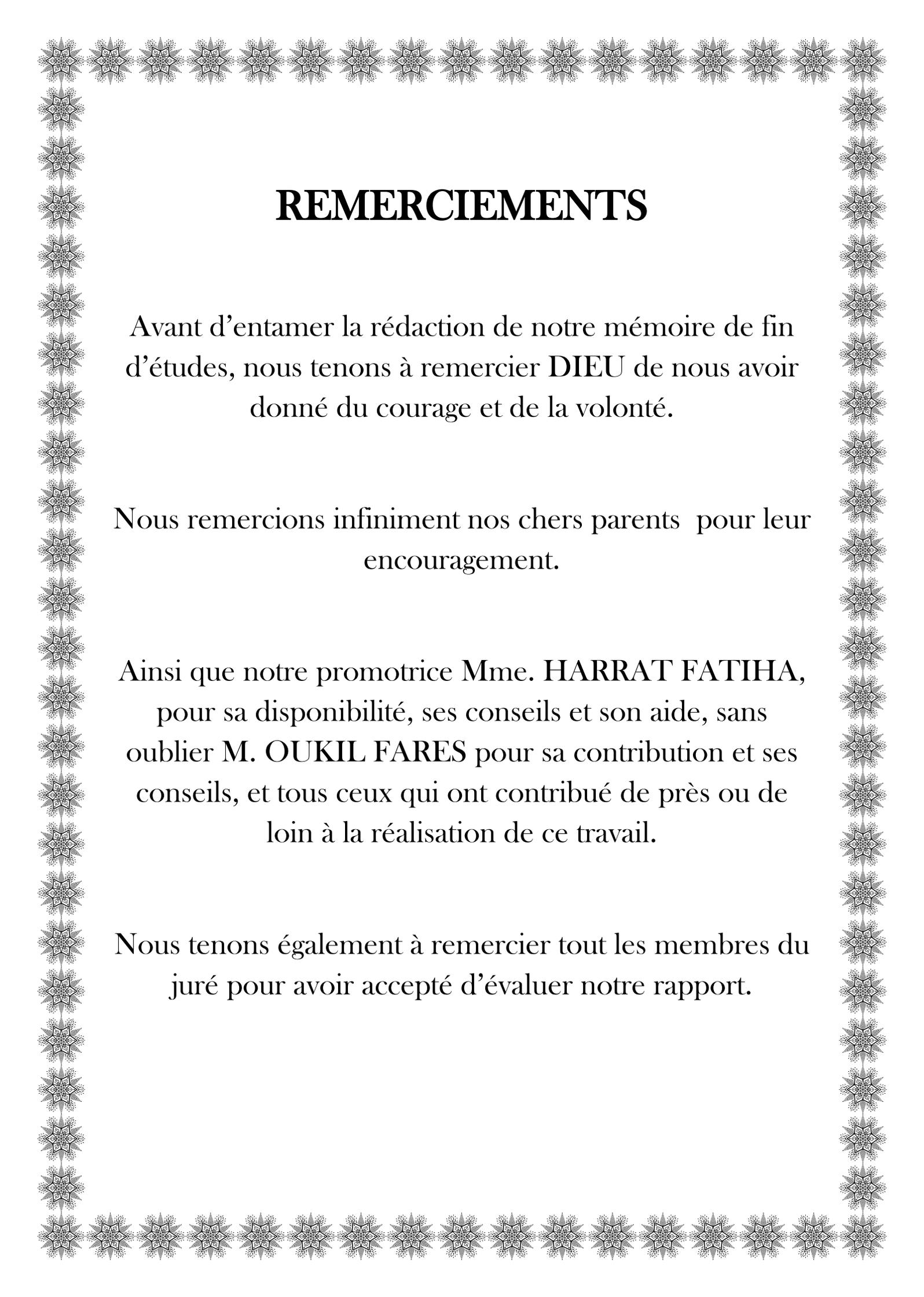
1- définition du lien social.....	26
2-Les formes du lien social dans la portée de l'approche Durkheimienne;...26	
3-Les formes de solidarité ;.....	28

Section II : La solidarité en Algérie

1- Historique du lien social en Algérie ;.....	33
2- Changement du lien social ;.....	35
3- Lien social au travail ;.....	40

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse et interprétation des données du terrain:

Section I : Présentation de l'organisme d'accueil.....	42
1- Aperçu historique.....	42
2- Rôle et missions de l'administration domaniale.....	
Section II : Analyse et interprétation des données.....	50
1- Présentation de la catégorie d'origine	51
2- Le paramètre «Solidarité » au sein des fonctionnaires:.....	52
3- Les formes de solidarité.....	55
4- L'influence de la solidarité sur le travail.....	55
Conclusion	60
Liste bibliographique.....	61
Annexes	



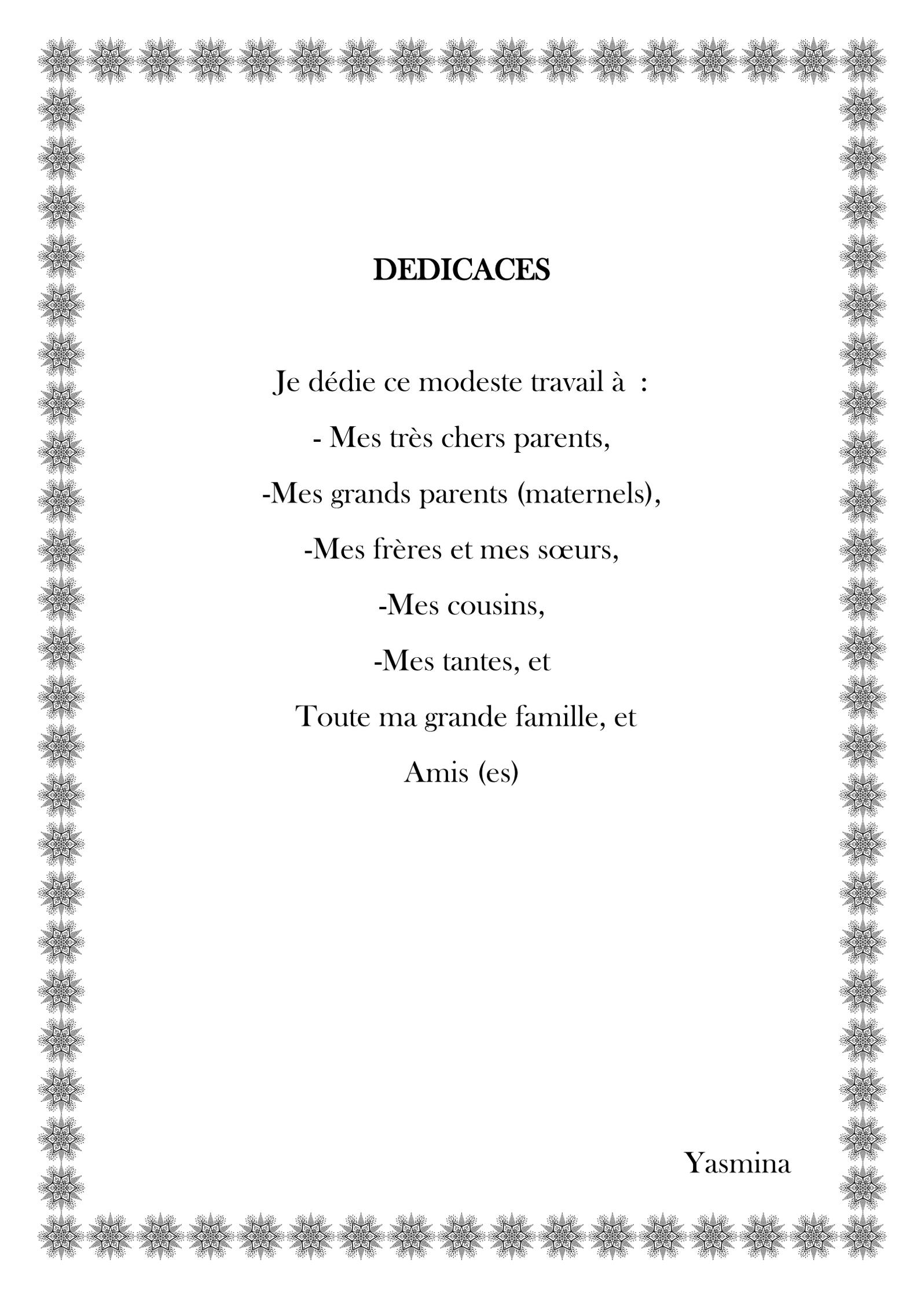
REMERCIEMENTS

Avant d'entamer la rédaction de notre mémoire de fin d'études, nous tenons à remercier DIEU de nous avoir donné du courage et de la volonté.

Nous remercions infiniment nos chers parents pour leur encouragement.

Ainsi que notre promotrice Mme. HARRAT FATIHA, pour sa disponibilité, ses conseils et son aide, sans oublier M. OUKIL FARES pour sa contribution et ses conseils, et tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Nous tenons également à remercier tout les membres du juré pour avoir accepté d'évaluer notre rapport.

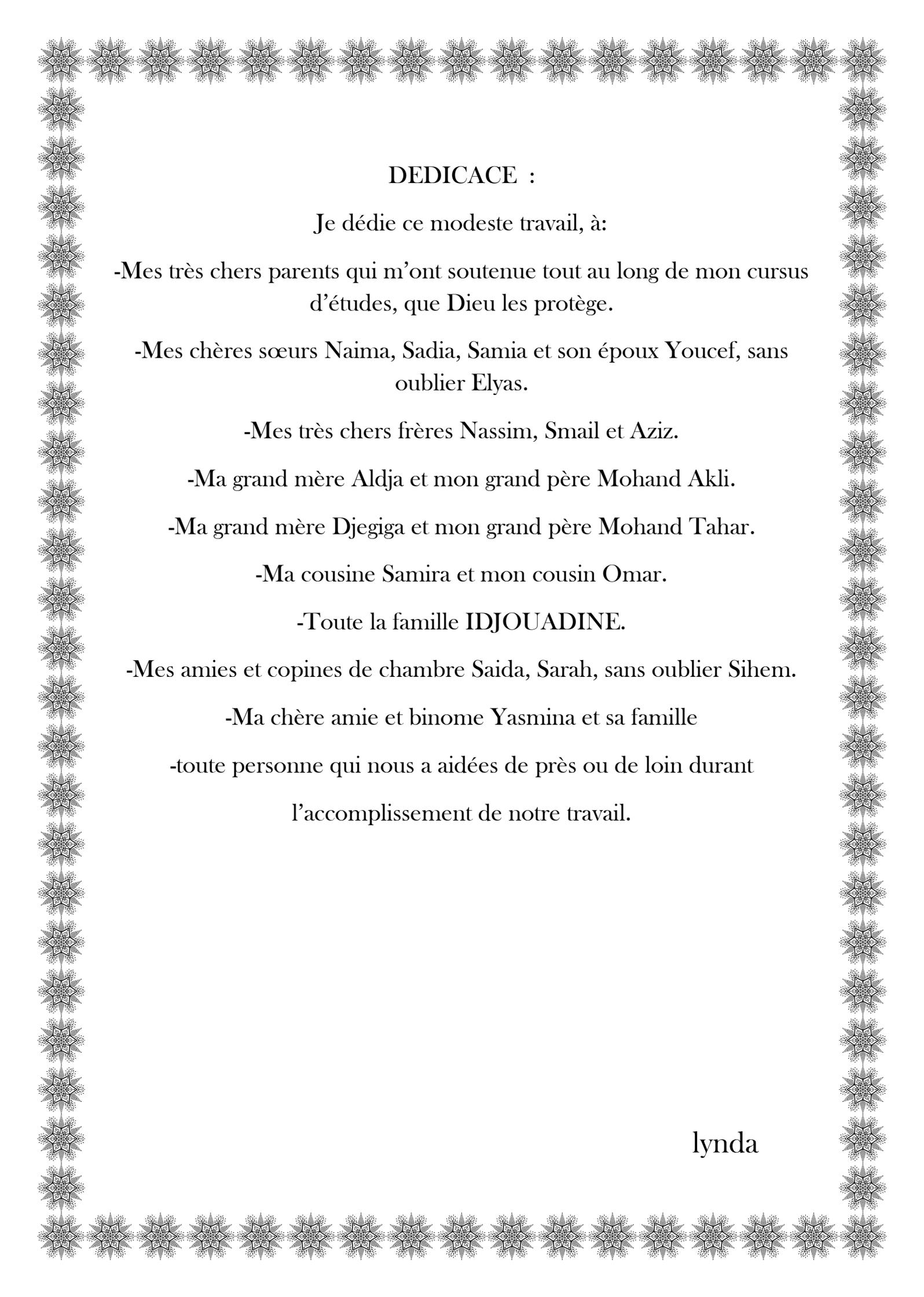


DEDICACES

Je dédie ce modeste travail à :

- Mes très chers parents,
 - Mes grands parents (maternels),
 - Mes frères et mes sœurs,
 - Mes cousins,
 - Mes tantes, et
- Toute ma grande famille, et
- Amis (es)

Yasmina



DEDICACE :

Je dédie ce modeste travail, à:

-Mes très chers parents qui m'ont soutenue tout au long de mon cursus d'études, que Dieu les protège.

-Mes chères sœurs Naima, Sadia, Samia et son époux Youcef, sans oublier Elyas.

-Mes très chers frères Nassim, Smail et Aziz.

-Ma grand mère Aldja et mon grand père Mohand Akli.

-Ma grand mère Djegiga et mon grand père Mohand Tahar.

-Ma cousine Samira et mon cousin Omar.

-Toute la famille IDJOUADINE.

-Mes amies et copines de chambre Saida, Sarah, sans oublier Sihem.

-Ma chère amie et binome Yasmina et sa famille

-toute personne qui nous a aidées de près ou de loin durant l'accomplissement de notre travail.

lynda

Introduction

Introduction

Dans les espaces de travail, des solidarités naissent d'une commune condition et d'une subordination partagée, la coexistence dans un même espace de travail sur des postes identiques de statuts d'emplois distincts, dans des modalités d'accès elles mêmes différenciées, contribue à renforcer plus les liens de fraternité et d'amitié entre les employés qui pourraient s'étendre en dehors de leurs milieux professionnels, favorisent des conditions d'émergence de solidarités au travail. Sous la menace du chômage, les logiques endogènes de ce processus et de faire des fonctionnaires très solidaires.

Le travail est considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine, il est ainsi un dénominateur commun et une condition de toute vie humaine en société.¹

Chaque fonctionnaire peut appartenir à plusieurs groupes sociaux, par exemple l'ensemble de l'organisation ou le syndicat.

A part ces groupes internes, il y a également des groupes externes qui sont très importants, par exemple la famille, le parti politique, la classe sociale etc. Cet aspect collectif social provoquait un développement considérable des études qui s'intéressaient avant tout aux relations humaines dans une administration.²

Dans notre travail, nous allons traiter la solidarité au travail au sein de l'administration des domaines de la wilaya de Bejaïa, et pour développer notre étude, nous avons élaboré un plan de travail qui est divisé en cinq chapitres.

Le premier chapitre : Concerne le cadre méthodologique de la recherche, en situant les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts utilisés, la méthode utilisée, les techniques utilisées, la présentation du terrain, la pré-enquête, le

¹ <http://www.unifr.ch> / Exposé traité de sociologie de travail de Fridman et Naville , P1 .

² Ibid. P3

Introduction

choix de la population d'étude et l'échantillonnage, le déroulement de l'enquête, les difficultés rencontrées.

Le deuxième chapitre : le rôle des relations humaines dans la sphère professionnelle, en commençant par la théorie d'Elton MAYO, ensuite la théorie de Kurt LEWIN, puis la théorie de Mac GREGOR.

Section I: Concerne les liens sociaux en commençant par la définition du lien social, ensuite les formes du lien social dans la portée de l'approche Durkheimienne, les formes de solidarité, puis le passage d'une solidarité a une autre.

Section II : Concerne la solidarité en Algérie, en commençant d'abord par l'historique du lien social en Algérie, ensuite son changement, sa présence au travail.

Le troisième chapitre :

Concerne l'aspect pratique de l'étude qui porte sur la présentation de l'organisme d'accueil où on a effectué notre pré-enquête, enquête qui se divise en deux sections : la première section concerne la présentation de l'organisme d'accueil, en commençant par un aperçu historique, le rôle et missions de l'administration domaniale, la deuxième concerne l'analyse et interprétation des données en débutant par la présentation de la catégorie d'origine, ensuite le paramètre solidarité au sein des fonctionnaires, les formes de solidarité, l'influence de la solidarité sur le travail, ensuite on achève par une conclusion.

Chapitre I

le cadre méthodologique de la recherche

Préambule :

Ce chapitre est réservé pour la présentation des différentes étapes et techniques méthodologiques utilisées durant l'élaboration de notre recherche, ainsi les motivations du choix du thème, et l'objectif général de la recherche.

Les raisons du choix du thème :

Les raisons qui m'ont poussé à choisir ce thème sont :

- Avoir des informations sur les relations au travail entre les fonctionnaires.
- Approfondir nos connaissances sur la solidarité et l'impact de cette dernière dans les milieux du travail.
- Evaluer l'importance de la solidarité au travail.

Les objectifs de la recherche :

Quelque soient les raisons du choix du thème, la première démarche de chaque étude scientifique devrait préciser les buts à réaliser. Donc à partir de ce point, les objectifs visés par notre étude sont les suivants:

- Connaître les bonnes relations qui existent entre les travailleurs.
- Savoir l'intérêt de la solidarité au travail au sein de l'administration.
- Savoir à quel point la solidarité est bénéfique.

Problématique :

Dans le cadre de la sociologie du travail, le travail présente certaines caractéristiques, et intégré dans le processus d'échange qui produit un bien ou un service, il se déroule dans un système social donné. Il se fait avec et pour d'autres. Le travail implique un rôle social, ses facteurs structurent la vie de l'individu, c'est la source de règles, de normes, de contraintes, de conflits. Il révèle des comportements, des habitudes, des sentiments.

Dans le travail, se rencontre un ensemble d'individus, chacun de ses derniers a une tâche spécifique qu'il occupe, mais chaque poste ou chaque tâche accumule l'autre, ce qui exige des fréquentations entre les salariés au sein d'une entreprise ou une administration, à partir de ces fréquentations sont générées des relations à l'intérieur du groupe du travail qu'aux physiques d'exercice, ce groupe va devenir une équipe homogène avec ses propres objectifs et sa propre solidarité et la satisfaction tirée du travail prouvée de la forme sociale dans laquelle la participation, la coopération, la discussion sont privilégiées, dans ce contexte, Selon Elton Mayo : « les employés sont gouvernés par la logique du sentiment alors que la direction est motivée par la logique des coûts et de l'efficacité. A défaut du compromis ou de compréhension mutuelle entre ces deux logiques, le conflit est inévitable...le désir d'être bien avec ses collègues de travail, ce que l'on appelle l'instinct humain d'association, l'emporte facilement sur le simple intérêt individuel et la logique de raisonnement sur lesquels tant de faux principes de direction sont fondés ».¹

¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY, **Organisation théorie et application**. 2ème Edition, Paris 1999, 2003, P65.

Donc selon Elton MAYO, le facteur humain est un facteur très important au travail, lorsqu'on met les ouvriers au sein d'un groupe, ils se sentent à l'aise, donc ils se donnent davantage.

D'autre part Kurt LEWIN observa que : «les membres du groupe avec un leader démocratique manifestaient des relations chaleureuses et amicales, participaient beaucoup aux activités du groupe, et une fois le leader parti, continuaient le travail et faisaient la preuve de leur capacités à être indépendants. Si la production de ce groupe est plutôt moindre que celle d'un groupe avec un leader autoritaire, elle est de meilleure qualité.»²

Ce qui revient à dire que : le travail en groupe même s'il ne donne pas un plus dans la production, néanmoins est d'une qualité meilleure.

Toutes les observations à l'échelle de ces groupes sociaux se vérifient également au niveau de la société comme a pu l'explicité Emil DURKHEIM.

Dans la division du travail social, Emil DURKHEIM reprend et développe la notion de la solidarité sociale en tant que trait essentiel des liens sociaux entre individus d'un groupe ou d'une communauté, selon lui, pour qu'une société existe, il faut que ses membres éprouvent de la solidarité les uns envers les autres, elle est liée également à la conscience collective qui fait que tout manquement et crime vis-à-vis de la communauté suscite l'intégration et la réaction de ses membres, c'est lui qui a développé les concepts de «la solidarité mécanique» et «la solidarité organique»¹. Cette dernière, liée aux interdépendances dans les sociétés modernes en raison de la division du travail et l'individualisme.²

La division du travail se produit parce qu'avec la division du travail social, les individus ne se rassemblent plus, ne vivant plus dans le même lieu et ayant

¹ [Http// : www. Fr .wikipedia.org /WIKI/ de_la_division_de travail sociale](http://www.fr.wikipedia.org/WIKI/de_la_division_de_travail_sociale), consulté le 15/05/2015.

² [Http // :www.milinair3.com/fileadmin/user.../fondements/solidaritépdf](http://www.milinair3.com/fileadmin/user.../fondements/solidaritépdf), consulté le 04/02/2015 à 10h00.

tous des travaux différents, pour DURKHEIM, plus une société compte des fonctions différenciées, plus la solidarité doit y être forte, car chacun ne concourant qu'à une partie du fonctionnement de l'ensemble des avantages tributaires des autres que dans une société où les fonctions sont peu différenciées, c'est donc la division du travail qui amenant une diversification des fonctions des individus, transforme les modes de solidarité et en accroît la nécessité. La division du travail social semble alors créer pour DURKHEIM un lien d'interdépendance, une fonction sociale entre les êtres humains.

Dans le domaine de l'entreprise, s'il est un des facteurs qui s'est profondément modifié, c'est bien celui de la solidarité entre les salariés. L'organisation des entreprises, les méthodes de management ainsi que l'évolution des modes de vie ont certainement profondément affecté cette pierre angulaire des rapports internes et la notion même de culture d'entreprise.¹

Les entreprises qui cultivent des conditions favorables à l'expression des solidarités entre salariés gagnent en cohésion, en capacité à se mobiliser en cas de nécessité et au total, en efficacité. C'est d'ailleurs cette mécanique des relations humaines qui est à l'origine du concept de performance globale.

Enfin, on ne confondra pas les solidarités provisoires, liées par exemple, au temps d'une manifestation ou d'une émotion partagée, et les solidarités durables maintenues par le travail commun et les entraides quotidiennes. Alors, dans ce contexte on se demande :

- ❖ Quels sont les cas où on enregistre un degré élevé de la solidarité entre les fonctionnaires dans une administration ?
- ❖ Est-ce que la solidarité est toujours avantageuse? Et au profit de qui ?

¹ [Http://www.focusrh.com/stress-travail.html](http://www.focusrh.com/stress-travail.html), consulté le 05/01/2015 à 11H00.

Les hypothèses :

Dans la recherche sociologique, l'hypothèse est une réponse provisoire à la question de départ, elle doit être confirmée ou infirmée.

Suite aux questions posées dans la problématique, on a proposé l'hypothèse suivante :

- ❖ On enregistre un degré élevé de solidarité entre les fonctionnaires, en cas d'absence ou d'un retard.
- ❖ La solidarité est avantageuse pour les fonctionnaires en sens individuelle ou collective.

Définitions opérationnelles des concepts clés :

Le travail : Facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses.¹

Ensembles d'effort physique ou morale permet à l'homme d'atteindre une richesse.

Socialisation :

On peut définir la socialisation comme l'intériorisation des normes et des références qui permettent de devenir membre d'un groupe social, de se percevoir comme tel, et d'agir de façon appropriée dans ce groupe.²

La socialisation est un ensemble des normes et des valeurs qui sont partagé par un groupe d'individus

La solidarité :

Dépendance mutuelle, sentiment qui pousse les hommes à s'entraider.³

C'est l'existence de liens sociaux se manifestant par des comportements de coopération et de dépendance entre des personnes.

Fonctionnaire :

Agent public nommé à un emploi permanent et titulaire dans un grade de la hiérarchie administrative.⁴

Un fonctionnaire est une personne qui travaille dans une administration publique et qui y exerce une fonction permanente.

¹ FERREOL GILLES (Sous la direction), **Dictionnaire de Sociologie**, 3^{ème} Edition, Edition Armand Colin, Paris, 2009, P209.

² [http://www.milchoir.fr <accueil>](http://www.milchoir.fr/accueil) premières es 2.socialisation.

³ Dictionnaire de français, éditions Larousse-Bordas, Canada, 1997 , P297.

⁴ Dictionnaire Petit Larousse, Edition Larousse, Belgique, 1998, P440.

Avantage :

Bien être, rationalisation des choix budgétaires, utilité collective.¹ Est constitué d'un profil matériel ou morale.

Sociabilité :

Le terme sociabilité désigne à la fois l'état qui résulte immédiatement des facultés de l'homme, est trait de psychologie collectif attribuer a des groupe plus au moins s'étendus.²

Elle désigne d'une qualité des relations qui existe entre personnes de même groupe social.

La méthode et la technique utilisée :

Pour la réalisation de chaque recherche, il faut utiliser une méthode et une technique adéquate au thème de recherche :

La méthode utilisée :

La méthode qualitative regroupe un ensemble de recherches utilisées dans les études qualitatives, elle trouve leur utilité notamment en science sociale, comme par exemple, en sociologie, en ethnologie et anthropologie, et également en mercatique...

D'après la nature de notre sujet d'étude, nous avons vu que la méthode qualitative la plus adéquate pour rechercher la qualité des relations entre les fonctionnaires des Domaines.

Notre objectif de recherche et de vérifier les hypothèses de recherche.

¹ AHMED SILEM, JEAN-MARIE ALBERTINI, **Lexique d'économie**, 7^{ème} éditions, Dalloz, paris, 2002, p59.

² RAYMOND BOUDON, BESNARD PHILIPPE-M, **Dictionnaire de Sociologie**, Edition La rousse, Madrid, 2012.

La technique utilisée :

On a utilisé dans notre recherche, la technique de l'entretien afin de répondre aux exigences de notre étude y compris notre sujet.

Le guide d'entretien :

Méthode d'enquête en sciences sociales qui a pour but de recueillir des informations verbales à partir d'une relation de face à face entre enquêteur et l'informateur.¹

Pour cela nous avons élaboré un guide d'entretien qui comporte deux thèmes principaux, l'ensemble des questions sur des données personnelles et la nature des relations entre les fonctionnaires d'une administration.

Le choix de la population :

La population est un ensemble d'individus que l'on souhaite étudier, définir précisément une population est ainsi une des premières tâches du chercheur.

Notre recherche nous a menées à l'étude d'une population composée de fonctionnaires des Domaines.

L'échantillon :

L'échantillonnage est un ensemble d'opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon.²

La direction des domaines de la wilaya de Béjaia rassemble un effectif de 206 agents , tous corps confondus, à savoir les corps communs et le corps technique, néanmoins, notre analyse a porté sur un échantillon de 10 agents.

¹ ALAIN BRUNO, dictionnaire d'économie et des sciences sociales, p188.

² MOURICE ANGERS, Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, édition casbah, Alger, 1997, p229.

Vu l'objectif de notre recherche, nous avons procédé à une méthode d'échantillonnage non probabiliste. À cet effet le choix des fonctionnaires de notre population d'étude s'est effectué à effet boule de neige.

«L'échantillonnage non probabiliste est le type d'échantillonnage où la probabilité qu'un élément d'une population soit choisi pour faire partie de l'échantillon n'est pas connue et qui ne permet pas d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon ainsi constitué ». ¹

La pré-enquête : notre pré-enquête est accomplie avec dix fonctionnaires dans la direction des domaines s'est déroulé durant le mois de février, pendant six jours, chaque interview a duré d'au moins une demi-heure.

Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête sur le terrain a été faite au sein de la direction des Domaines, avec des entretiens conclus avec 10 fonctionnaires.

On a réalisé cette enquête durant la période allant du 19 février au 06 mars, qui s'est déroulé au sein de la Direction des Domaines.

¹ Idem.

Chapitre II

Le rôle des relations

humaines dans la sphère professionnelle

Préambule :

La théorie des relations humaines s'est inspirée de l'organisation scientifique du travail chez MAYO qui a adopté au départ les mêmes hypothèses pour mener des études selon la démarche expérimentale sur un groupe de travailleurs de l'entreprise de la Western Electric Company à Hawthorne, avant d'aboutir en fin de compte à des conclusions qui annoncent le principe des relations humaines en opposant au principe classique de l'homo-économus (w .TAYLOR)

C'est ainsi, qu'il a constaté la constitution spontanée d'un groupe informel en dehors des règles et des principes de l'organisation formelle du travail et qui a une grande influence sur ces membres en instaurant de manière tacite une charte informelle de règle de conduite. Autrement dit, à l'intérieur de toute organisation professionnelle, on distingue entre le groupe du travail formel qui se constitue sur la base de la division fonctionnelle et hiérarchique du travail et est entièrement sous contrôle de la direction, et le groupe informel, dont les relations et les règles de conduite ont un caractère psychosocial (amitié, solidarité, ...) et qui sort du cadre de l'organisation mise en place et contrôle de la direction.

Le rôle des relations humaines dans la sphère professionnelle.

Le problème de la motivation de l'homme au travail ne s'est posé qu'assez tardivement. Jusqu'aux années 1920, les études sur le travail étaient surtout d'ordre physiologique et portaient, au mieux sur les conditions matérielles du travail et leur influence sur le rendement et la productivité.¹

L'analyse des raisons pour lesquelles un salarié pouvait être motivé, en dehors de la perspective de récompenses pécuniaires, dut attendre les expériences menées par Elton MAYO.

¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY, **Organisation théorie et Application**. 2^{ème} édition, Paris 1999, 2003,61

1-La théorie d'Elton mayo :

Les travaux de ce dernier allaient bouleverser la manière de concevoir l'organisation et le management de l'entreprise. Pour lui, le salarié n'est plus un simple rouage chargé d'exécuter telle ou telle tâche, en échange de compensations salariales censées le stimuler, mais c'est un être social qui attache au moins, autant d'importance à son appartenance à un groupe.

Les thèses d'Elton MAYO incitèrent à étudier de plus près les besoins de l'homme au travail au motif que c'est leur satisfaction qui est le fondement de sa motivation. Il a fallu attendre les années 1950 pour voir « Abraham MASLOW » (fortement influencé par les travaux de « Douglas MAC GREPOR») et « Frédéric HERZBERG » proposer des méthodes susceptibles d'améliorer l'efficacité des organisations, grâce à l'action sur les facteurs de motivation.

En Europe, des recherches sur la motivation furent développées par les TAVISTOCK Institute for humane relations de Londres qui développa le concept de démocratie industrielle déjà pressenti par k. LEWIN et R. LIKERT, et qui sera repris et transformé par certains néo-classique comme Tom PETERS et Robert WATERMAN avec leur Empowerment¹.

Le succès de ces thèses est illustré par la constatation fréquente que, plus les entreprises cherchent à reconfigurer leurs organigrammes et leurs processus de travail pour mettre en place des structures légères et efficaces, plus elles recherchent pour les animer des salariés motivés que, précisément, ces structures doivent motiver.

Un des problèmes des approches de l'école des relations humaines est qu'elle prend souvent à contrepied certains managers qui se sentent dénoncés à cause de la terminologie utilisée (management autoritaire, exploiteur...).

¹ - LUK BOYER NOEL EQUILBEY, Op. Cit.

Par ailleurs, le succès de leur application est difficile à mesurer en raison de l'instabilité de l'environnement qui ne permet pas d'établir des comparaisons en moyenne ou longue période, alors que justement elles ont besoin d'un certain temps pour être mises en place. Il arrive en outre que si ce succès est avéré, il puisse être caché pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la pertinence des idées générales développées par cette école et peuvent être résumées par quelques phrases :

- L'organisation doit tenir compte, non seulement de l'enchaînement logique des opérations, mais aussi du désir des travailleurs de vivre comme des êtres humains dans l'entreprise.
- Il existe toujours une organisation informelle à côté de l'organisation formelle.
- L'organisation n'est pas seulement un outil de réalisation de projets communs, c'est aussi une forme de société qui a une identité propre, distincte du projet pour lequel elle a été identifiée.¹

Ces conclusions furent critiquées dans les années 1950 au motif qu'elles ne s'intéressaient qu'au niveau subalterne de la structure, et qu'elles laissaient supposer qu'il existait une formule tout faite pour avoir de bonnes relations du travail.

Dans le même temps, d'autres enquêtes montrèrent qu'il n'y avait pas de relation directe entre la productivité et le moral du groupe ou la satisfaction du travail.

Dans ses derniers écrits, E. MAYO essaya de tirer des leçons sociologiques, voire politiques et de ses expériences, il entreprend de critiquer le système capitaliste et la théorie économique classique.

¹ LUK BOYER- NOEL EQUILBEY, Opcit, p.62.

L'industrialisation capitaliste entraîne un accroissement du nombre des individus non heureux et une hostilité entre groupes sociaux: Les biens matériels détruisent une partie de la signification de l'existence et font disparaître beaucoup de normes sociales.

Avec son homo economicus m'organiser, égoïste et rationnel, la théorie classique appelle inévitablement à souhaiter un état absolu qui impose l'ordre à tous. En effet, les partis politiques, tout comme les syndicats, ne permettent pas d'assimiler le progrès technique et matériel, seule la société tout entière peut le faire, car elle sait développer les aptitudes sociales des hommes, c'est à dire leurs capacités de changer, de s'adapter, de communiquer leurs idées et leur sentiments, c'est d'ailleurs là, le fondement de la démocratie.

2-La théorie de k. LEWIN (1890-1947):

Parmi de nombreux sujets, il s'intéresse aux phénomènes de groupes humains restreints et aux problèmes de leadership, de climat social, de valeurs et de standards de groupe, avant de traiter des contraintes sociales imposées aux groupes par la technologie, la loi, la politique, etc. Ses travaux eurent une influence considérable et sont toujours prolongés aujourd'hui, au point que l'on parle toujours d'école Lewinienne. Appliquée à la personnalité humaine et aux relations entre individus dans les groupes, sa méthode qu'il a appelée théorie de champ, s'oppose à l'interprétation psychanalytique de FREUD. Les idées théoriques de K. LEWIN furent développées dans un grand nombre de recherches expérimentales. Parmi lesquelles, on peut citer celles sur les influences du leadership sur un groupe en fonction de la manière dont le leader prend des décisions, répartit les tâches, décide de la composition des sous-groupes, évalue le travail fait, et participe à son activité.¹

¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY, opcit, P63.

Il distingue ainsi :

1. Le leader autoritaire qui se tient à distance du groupe et use d'ordres pour diriger les activités du groupe ;
2. Le leader démocratique qui fait des suggestions, encourage les membres du groupe et participe pleinement à sa vie ;
3. Le leader « laisser- faire » qui apporte son expertise, mais ne manifeste que très peu d'implication et participe au minimum aux activités.¹

Il observa que les membres du groupe avec un leader démocratique manifestaient des relations chaleureuses et amicales, participaient beaucoup aux activités du groupe et, une fois le leader parti, continuaient le travail et faisaient la preuve de leur capacité à être indépendants si la production de ce groupe était plutôt moindre que celle du groupe un leader autoritaire, elle était de meilleure qualité par ailleurs, les membres de ce dernier groupe connurent des réactions agressives avec des actes de rébellion, et en observa que certains cherchaient à attirer l'attention du leader, ce qui les mettait en position de devenir les souffre-douleur de leur camarades.²

Le groupe « laisser- faire » n'obtenait pas de bons résultats, demandait plus d'information à son chef et manifestait en plus peu d'indépendance.

K. LEWIN en conclut que le leadership démocratique était satisfait. Ces conclusions furent remises en cause par F. FIEDLER de l'institut de recherche sociale de l'université du Michigan qui montra que le leadership démocratique était le meilleur si, et seulement si :

- Les rapports entre le leader et le groupe étaient de bonne qualité ;
- Les tâches à accomplir n'étaient pas trop structurées ;

¹. LUK BOYER NOEL EQUILBEY, opcit

² Ibid, p 67.

- Le pouvoir formel attribué au leader par l'organisation était faible.

K. LEWIN a étudié aussi le problème des résistances au changement (en matière alimentaire à l'occasion d'une enquête) demandée par les pouvoirs publics américains de remplacer la compensation de viande par des abats, pour contrer une menace de pénurie en 1943.

A partir des réactions de deux groupes (l'un suivant des conférences, l'autre organisant des réunions de discussions), il observa que c'est la crainte de s'écarter des normes du groupe qui est la principale source de résistance au changement: Si les membres du groupe remettent ensemble en question leurs habitudes et leurs normes, le changement est plus facile. Les méthodes de dynamique de groupe développées par k. LEWIN furent reprises par de nombreux chercheurs. Elles furent utilisées en combinaison, avec des méthodes psychologiques, en psychothérapie.¹

3-LA Théorie de Douglas MAC GREGOR (1906- 1964) :

Mac GREGOR propose un modèle très connu fondé sur les deux théories X et Y destinées à influencer le type de leadership adopté en fonction du groupe concerné.

-Théorie X :

- L'homme préfère être dirigé et cherche à éviter les responsabilités.
- Le style de direction doit être autoritaire et centralisé puisque la motivation essentielle reste le salaire.
- La théorie X reprend les principes de la théorie classique. Si elle a connu certains succès, c'est qu'elle correspondait à des comportements réels mais en fait, elle ignore tout les besoins des hommes.

-Théorie Y :

¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY, op cit, p68.

Chapitre II Le rôle des relations humaines dans la sphère professionnelle

- Le travail peut constituer pour l'individu une source de motivation, une source de satisfaction personnelle.

- le contrôle externe et la menace de sanction ne sont pas les seuls moyens pour obtenir un effort dirigé vers les objectifs organisationnels.

-l'individu a les capacités requises pour exercer sa créativité et assumer ses responsabilités professionnelles.

- Pour obtenir la participation du salarié, il faut satisfaire les besoins de type 3, 4, ET 5 identifiés par MASLOW.

-Les potentialités humaines ne sont pas assez utilisées.

- La mise en œuvre de la théorie Y est de nature à modifier de fond en comble l'organisation et divers actes essentiels du management.¹

¹¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY, op cit , p79.

Section I

Les liens sociaux

Préambule :

Dans ce chapitre, on a abordé le lien social à partir de la pensée d'Emile DURKHIEM, ainsi que les formes de solidarité qui caractérisent les deux types de sociétés traditionnelle et moderne et le passage des deux.

1- Définition du lien social :

Lorsque l'on parle de lien social, on parle des formes de relations qui lient l'individu à des groupes sociaux et à la société, qui lui permettent de se socialiser, de s'intégrer à la société et d'en tirer son identité, la sociologie des liens sociaux est donc à la fois celle des formes de la sociabilité et des formes de contrôle social.¹

2-les formes du lien social dans la portée de l'approche Durkheimienne :

-la thématique dominante : le lien social

La question initiale de la sociologie selon Durkheim est celle du lien social : Comment les hommes formaient-ils ensemble une société sous différentes formes, cette question traverse toute son œuvre. Dans sa thèse de la division du travail social, il pose le problème de la transformation des formes du lien social quand on passe des sociétés traditionnelles aux sociétés industrialisées et s'interroge sur les possibilités de concilier l'autonomie de l'individu et la cohésion sociale dans les sociétés contemporaines.²

- les formes du lien social :

Dès son introduction, Durkheim reprend sous une nouvelle forme la question des effets de la division du travail posé par Adam SMITH dans le cadre de l'économie. Il élargit le champ d'étude à l'ensemble du processus de différenciation sociale à l'œuvre dans les sociétés industrialisées tant au niveau

¹ ENDRE AKOUN et PIERE ANSART(Sous la direction), **Dictionnaire de la Sociologie**, Robert-Seuil, 1999, p307.

² HENRI MENDRAS-JEAN ETINNE, **Les Grands Auteurs de la Sociologie**, édition Hatier, Paris, 1996, p102.

de l'économie qu'au niveau de la famille, de la politique, de la justice ou encore des arts et des sciences. Ensuite, il opère un déplacement du questionnement: Au lieu de s'interroger sur l'efficacité de la division du travail, il met en évidence son caractère moral: « Est moral tout ce qui est source de solidarité, tous ce qui force l'homme à compter avec autrui ». On peut ainsi reformuler la question de Durkheim dans des termes plus actuels: La différenciation sociale croissante que connaissent les sociétés modernes est-elle un facteur de cohésion sociale ou conduit-elle au contraire à la dissolution du lien social ?¹

Selon Durkheim, les réponses qui ont été apportées jusque là à cette question son d'ordre idéologique; Il veut au contraire, fonder une science positive de la morale, en partant de l'observation des faits, à partir d'un schéma en trois temps : Elaboration d'hypothèses, construction d'indicateurs observables, confrontation des hypothèses avec les données empiriques. Il part de l'hypothèse que la solidarité peut naître aussi bien des similitudes entre les hommes que de leurs différences. Pour tester cette hypothèse, il doit la rendre opérationnelle. En effet, la solidarité est un phénomène moral qui ne se prête pas directement à l'observation, pour l'étudier objectivement, il faut donc traduire ce concept abstrait en un concept observable, voire, si possible, mesurable. Le droit, sous une forme plus facilement identifiable, exprime une grande part de morale. Tout précepte de droit est une règle de conduite faisant l'objet d'une sanction organisée par la société, on possède donc un indicateur mesurable: Les sanctions du lien social. Or, il existe deux types de sanctions et par conséquent deux formes de droit qui correspondent- elles- mêmes à deux variantes du lien social: Les sanctions répressives punissent celui qui a commis un crime ou un délit et les sanctions restitutives visent à remettre les choses en l'état. La sanction répressive exprime la réaction de la société toute entière contre celui qui a offensé les sentiments collectifs ; la sanction restitutive se

¹ HENRI MENDRAS-JEAN ETINNE, *opcit*, p103.

contente de régler les rapports entre les organes spécialisés de la société. Le premier type de sanction s'identifie pour l'essentiel au droit pénal tandis que le second caractérise le droit coopératif: Droit civil, droit commercial, droit administratif... de là, on peut mettre en évidence l'existence de deux formes de lien social: Au droit répressif, correspond la solidarité mécanique qui repose sur les similitudes entre les individus et, au droit coopératif, la solidarité organique qui exprime les complémentarités produites par la division du travail. En montrant que le droit coopératif progresse au détriment du droit pénal, on peut alors conclure que la solidarité organique se substitue, au cours du temps, à la solidarité mécanique.¹

-La solidarité mécanique et la solidarité organique.

La solidarité mécanique: Est dominée par la primauté de la conscience collective définie comme « l'ensemble des croyances et des sentiments communs à la moyenne des membres d'une même société ». Dans les sociétés, la solidarité mécanique, les individus ont des pratiques similaires et partagent les mêmes valeurs, croyances et sentiments. Dans ce type de société, la conscience collective est maximale et la conscience individuelle réduite à presque rien. La solidarité est maintenue par la sanction pénale qui exprime la réaction de la collectivité contre quiconque offense les sentiments collectifs. L'individu est donc soumis à une forte pression du groupe et ne peut développer une personnalité propre.²

La solidarité organique : Repose sur la division du travail qui rend les hommes économiquement dépendants les uns des autres, la conscience collective devient plus indéterminée et laisse plus de place aux variations individuelles, tout en devenant plus général, plus abstraite, plus rationnelle en laissant davantage place

¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY, Op.cit, p 104.

² Ibid. P105.

au libre examen, la conscience collective se renforce pour tout ce qui touche au respect de la dignité de l'homme : «l'individu, devient l'objet d'une sorte de religion». La qualité générique d'homme est en effet le seul élément qui reste commun à tous les hommes quand les fonctions sociales se sont totalement différenciées. Mais «la religion de l'homme» ne saurait cependant produire les mêmes effets que les anciennes croyances car si «c'est bien de la société qu'elle tire tout ce qu'elle a de force, ce n'est pas à la société qu'elle nous attache : C'est à nous même. Par conséquent, elle ne constitue pas un lien social véritable». Dans des études ultérieures, Durkheim révisera cette position et fera de l'individualisme le principal ciment des sociétés modernes.¹

Cependant, si la conscience collective s'altère, les individus restent soumis à des systèmes de normes et de valeurs communes dans chacun des groupes particuliers auxquels ils appartiennent. Simplement, ces règles n'ont pas la même force et n'exercent pas la même contrainte que celles nées de la conscience collective. D'abord parce qu'elles ne régissent qu'une partie de l'activité de l'individu, ensuite parce que chaque individu appartient à plusieurs groupes et se trouve donc soumis à plusieurs systèmes moraux différents. De sorte qu'il n'est engagé totalement dans aucun d'entre eux. Enfin, parce que les activités professionnelles aussi bien que les fonctions domestiques sont très largement choisies. En conséquence, la pluralité des systèmes moraux en concurrence laisse une marge de liberté plus importante à l'individu qui a « moins agi et d'avantage source d'activité spontanée ». finalement, c'est le degré de complexité de la société qui différencie principalement la solidarité mécanique de solidarité organique : alors que « la première relie directement l'individu à la société sans aucun intermédiaire. Dans la seconde, il dépend de la société, parce qu'il dépend des parties qui la composent ». Cette architecture à deux étages pose un double problème d'intégration : intégration de chaque

¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY ,Op.cit..

individu à l'intérieur des différents groupes intermédiaires ; articulation de l'ensemble de ces groupes au sein de la société globale, c'est à l'Etat que revient la charge de cette dernière régulation. Au fur et à mesure que la société se différencie, l'Etat voit ses fonctions s'entendre et se spécialiser. Il concentre des fonctions qui jusque- là étaient diffusées dans la société : l'éducation des jeunes, l'assistance au pauvres, la mise en place de moyens de transport et de communication, la création des services statistiques... Il y a donc un parallélisme entre la différenciation qui s'opère au sein de la société globale et la différenciation des organes administratifs au sein de l'Etat¹.

3-Le passage d'une forme de solidarité à l'autre :

Les deux formes de solidarité constituent des types purs qui servent à comprendre l'évolution des sociétés sous l'influence de la division croissante de travail, comment peut-on alors expliquer ce dernier processus ? Pour le sociologue Anglais SPENSER, la division du travail résulte d'une décision des individus qui décident de se spécialiser pour accroître leur bonheur. Durkheim conteste le bien fondé de cette explication, il n'est pas sûr que les progrès dans la production des richesses contribuent à augmenter le bonheur humain, chose subjective s'il en est, nous avons pas de preuves que l'homme devienne plus heureux avec le développement de la civilisation, alors que nous avons un indice du contraire: Les taux de suicides semblent progresser avec le développement de la civilisation. Il faut donc chercher une autre explication à la division du travail. Durkheim croit la découvrir dans l'accroissement du volume de la densité matérielle et morale et de la population.

La densité matérielle renvoie à la fois à un indicateur démographique, la concentration de la population sur des aires géographiques restreintes, elle-même favorisée par l'urbanisation et à un facteur technologique, l'augmentation

¹ HENRI MENDRAS-JEAN ETINNE, OP CIT, P106

du nombre et de la rapidité des moyens de communication et de transmission, la densité matérielle considérées comme un bon indicateur observable de la densité morale(ou dynamique) qui exprime la fréquence et l'intensité des relations sociales entre les différents segments de la société. L'accroissement de la densité désaccentue la concurrence entre les hommes et rend plus intense la lutte pour la vie, plusieurs solutions peuvent-être apportés à cette intensification de la lutte pour la vie : La colonisation de nouveaux territoires, l'immigration, l'élimination des plus faibles ...la division du travail est la seule solution pacifique à ce changement du milieu social: En devenant complémentaires, les hommes ne sont plus rivaux mais deviennent dépendants les uns des autres, encore faut-il expliquer pourquoi cette solution est préférée aux autres. Parce que c'est le seul moyen de préserver le lien social qui persistait à la division du travail « la division du travail ne peut s'effectuer qu'entre les membres d'une société déjà constituée ». Elle n'est donc qu'une forme de lien de social dérivée par rapport à la solidarité mécanique.¹

¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY, Op.cit.

Section II

Solidarité en Algérie

Préambule :

L'organisation politique et administrative du peuple kabyle est une des plus démocratiques et en même temps, une des plus simples qui puissent être imaginées, peut être, le système de self gouvernement n'a pas été mis en pratique d'une manière plus radicale, est une réalité depuis des siècles dans les montagnes kabyles. Là en effet, le peuple est tout, et suffit à tout, le gouvernement, l'administration, la justice ne coûtent absolument rien à la communauté, cet état de choses n'est pas comme on le devine sans peine, le résultat de combinaisons savantes, dont sont incapables des tribus à demi barbares, il est la conséquence naturelle de l'esprit d'association et de solidarité qui à l'état d'instinct, anime ces populations.

Toute la société kabyle est constituée de principes qui émanent de cet esprit, partout on retrouve à ses divers degrés, l'association solidaire, aussi bien dans les moindres intérêts de la vie privée que dans les relations de familles, villages et de la tribu.

Les institutions kabyles, quelque rudimentaires et imparfaites qu'elle soit, méritent donc à plus d'un titre, de fixer l'attention.

1-Historiques du lien social en Kabylie.

La société kabyle, composé comme par une série de collectivités emboîtées, présente des cercles concentriques de fidélités qui ont leur nom, leur bien et leur bonheur, la plus petite cellule sociale est la famille.¹

La famille est le centre de convergence des ordres de faits les plus divers, économie, magie, droit coutumier, morale et religion, et enfin, le modèle selon lequel sont construites toutes les structures sociales, elle ne se réduit pas au

¹ PIERE BOURDIEU, *Sociologie de l'Algérie*, édition presse universitaire de France, France, 1985, p11.

groupes des époux et de leurs descendantes directes, mais rassemble tous les agnats, en sorte qu'elle réunit sous un seul chef.

La famille est le premier élément de l'association générale, elle comprend le père, la mère, les fils, leurs femmes, leurs enfants, petits-enfants, les oncles, les tantes, les neveux et cousins, très fréquemment, c'est un titre puissant à la considération publique, tous ces individus vivent une vie commune. Les biens sont laissés dans l'indivision, les revenus employés à la nourriture est à l'entretien de tous indistinctement.

Le père, chef, prêtre et juge, donne à chaque ménage et à chaque célibataire sa place précise au sien de la communauté. Son omnipotence se manifeste chaque jour à propos de tout événement touchant à l'existence ou à l'organisation de la famille (achat, répartition des travaux, gestion du budget familial, etc.)

La mère, elle, a la charge de tous les travaux domestiques et de certains travaux des champs (jardin, bois, eau). Elle seconde son mari dans la gestion des provisions familiales dont elle assure la garde et la distribution parcimonieuse. Enfin elle représente la puissance paternelle au sein de la société des femmes (répartition des travaux, etc.)¹

Le rôle éminent de groupe apparaît encore à l'évidence dans l'émigration. En effet, si les émigrants temporaires sont essentiellement des berbères sédentaires et surtout des kabyles, c'est que la forte cohésion et la solidarité du groupe agnatique procurent à l'émigré l'assurance que sa famille, demeurée sur le patrimoine indivis ou chacun peut trouver subsistance, bénéficie en son absence, de la protection des parents masculins restés au pays. C'est la pensée de la famille qui le soutient au long de son exil et lui inspire ce comportement de travailleur acharné et économe, enfin, regroupés en France selon le schéma de la

¹ Bourdieu Op.Cit.

structure familiale, recréant ce réseau de solidarité qui anime la vie kabyle, c'est à leur famille que les immigrés, au prix des plus dures privations, envoient la plus grande part de leurs gains.¹

Dans la société kabyle, la touiza est comme le commodat, un contrat de bienfaisance, c'est une présentation de travail volontaire au profil d'un tiers. Elle n'entraîne de la part de celui qui la reçoit que l'obligation de nourrir les travailleurs, si ces moyens lui permettant lorsqu'un kabyle a besoin de bras pour une opération qu'il ne peut accomplir seul ou avec l'aide de sa famille et de ses serviteurs, il fait appel aux bons sentiments des ses voisins, qui ne le refusent jamais et lui prêtent leur aide jusqu'à l'accomplissement de l'opération.

C'est par des touiza que le pauvre kabyle bâtit sa maison, c'est avec le secours d'une touiza de femme et d'enfants qu'il fait la récolte des ses olives.

Si la touiza reçue n'engendre pas l'obligation légale de sa reconnaissance par une prestation quelconque, celui qui en profite a trop d'amour propre pour ne pas rendre à ses voisins, dans l'occasion, l'assistance qu'il lui on prêtées.

Il n'est pas besoin de dire que la touiza n'a aucun règle légale, c'est une véritable donation de services, un acte d'assistance fraternelle, permet sa source dans les sentiments de charité et d'association qui forme un des traits particuliers de la société kabyle.²

¹ PIERE BOURDIEU, opcit, P15.

² A-HANOTEAU et A-LETOURNEUX, La Kabylie et les coutumes kabyles, 2^{eme} édition, édition Bouchene, France, 2003, p353.

2-Le changement social du lien social :

L'institution familiale en Algérie est un cadre privilégié d'où peuvent être observées et analysées les évolutions et les contradictions du lien social et de la société dans son ensemble.

Dans un pays où l'espace social puise ses logiques constitutives des groupes familiaux, il est nécessaire de réfléchir d'abord sur la famille. Pour pouvoir comprendre les enjeux des luttes et la nature des contradictions qui traversent la société globale.

Aussi, cette partie focalisera sur la famille, à travers son évolution à travers les ruptures qu'elle subies aux bouleversements induits d'abord par la colonisation et approfondies ensuite par l'indépendance.

La famille est un groupe social vivant, sensible aux changements extérieurs, et dans lequel les individus ont des attitudes à la fois intégratives et conflictuelles.

Le clan patriarcal réunissant trois générations, voire quatre, n'a pas survécu à l'éparpillement des tribus au XIX^e siècle, mais ce qu'il a libéré comme noyaux nucléaires s'est reconstitué en familles élargies, dont l'unité était minée par la forme désormais individuelle des revenus de frères cohabitants sous le même toit. Cependant, sous la colonisation, la prédominance rurale a permis tant bien que mal la reproduction de famille élargie dont le revenu fait partie de la maigre exploitation agricole héritée des grands parents, et en partie des revenus des enfants adultes émigrés en ville ou en France.

La famille patriarcale à cette époque, tentait de se perpétuer, même si elle était amoindrie,¹ même si elle devait compter sur des rapports extérieurs, notamment sur le salariat agricole dans la ferme coloniale.

¹ LHOUARI ADDI, *Les mutations de la société Algérienne famille et lien social dans l'Algérie contemporaine*, édition La Découverte, Paris, 1999.P37.

L'indépendance en 1962 constituera une cause de rupture plus profonde que la colonisation, en ce qu'elle a permis aux clans familiaux d'investir la ville, occupant des appartements auxquels ils ont dû s'adapter en se désagrégeant en cellules nucléaires qui, une vingtaine d'années après, vont se reconstituer en familles élargies.¹

Les mutations subies par la société Algérienne ont provoqué des changements dans l'organisation de la famille et dans les rapports entre les déférents membres des groupes domestiques. L'**ayla** de la société précoloniale, la famille patriarcale au sens des anthropologues a disparu, laissant place à la famille élargie, celle-ci n'a pas l'homogénéité de la précédente, et qu'issue de bouleversements profonds, elle n'a pas permis aux cellules nucléaires qui le forment d'évoluer vers le type conjugal.

La famille patriarcale a laissé la place à diverses configurations allant de type nucléaire au type élargi, lui-même se manifeste tantôt en famille composée, tantôt en réseau familial. Selon les moyens matériels de ses membres, elle s'est reproduite sous une forme (plusieurs cellules nucléaires format unité de résidence et de consommation.²)

Le lien social est vécu essentiellement dans le cadre familial, est si prégnant que la tribu apparaît comme excroissance du clan domestique.

La relation familiale d'archétype ou de support à la représentation du lien social, conçu comme relation de sang par les hommes au niveau de la communauté globale.

La solidarité intra familiale, reposant sur l'exploitation commune du patrimoine, est renforcée par la priorité indivise que le père a hérité de ses ascendants et qu'il transmettra dans l'indivision à ses descendants mâles.³

¹LHOUARI ADDI, opcit , P38

² Ibid.

³ idem.

L'Algérie est aujourd'hui confrontée au processus de recomposition d'une société avec des communautés de plusieurs milliers de personnes ne se reconnaissant pas dans le même ancêtre éponyme. Claude LEVI STRAUSS écrit que « trente mille personnes ne peuvent constituer une société de la même manière que cinq cents personnes ».¹

En effet, la nature et les supports du lien social dans un cas et dans l'autre ne sauraient être les mêmes. La communauté tribale ou villageoise comprend la sphère domestique, incluant en son sein celle de l'intimité et de la reproduction sexuelle, de l'espace de la collectivité, de la communauté, qui réunit les membres éloignés du lignage, intégrant parfois des «étrangers», lesquels deviennent des membres à part entière pour peu qu'ils adoptent une nouvelle mémoire généalogique.

La référence à la consanguinité y est primordiale dans la définition du lien social, rapport personnalisé d'homme à homme, mais ce rapport caractérisant la société communautaire prend de sa pertinence dans la société urbaine de plusieurs dizaines de milliers de personnes.

A l'instar d'autres sociétés, l'Algérie a perdu son authenticité, celle dont parle Claude LEVI STRAUSS, pour assumer la modernité que des facteurs historiques externes à son espace lui ont imposée. Mais les sociétés modernes n'ont sacrifié leur authenticité que pour lui substituer l'espace public dans lequel les individus, oubliant leurs références généalogiques, établissent des rapports marchands balisés par des règles politico-juridiques. De ce point de vue, l'espace public est une forme nouvelle de sociabilité, se substituant à l'authenticité perdue dans les déstructurations des groupes de base et dans la différenciation sociale, ce qui implique des ruptures dans la perception de l'ordre symbolique.²

La différenciation sociale qui a suivi l'extension de l'échange marchand, l'urbanisation massive, le recul de la solidarité familiale ont imposé une certaine

¹ LAHOUARI ADDI, Op.cit., P123.

² Ibid., P124.

mixité dans les villes et sur les lieux de travail, réactivant la nostalgie, tout au moins chez certains groupes, de l'ordre moral des anciennes communautés villageoises et tribales. Mais cet ordre moral destiné à régler la présence féminine dans l'habit, l'horaire, le comportement s'accommode d'un individualisme exacerbé dans la sphère marchande, qui n'hésite pas à faire revivre la solidarité lignagère pour construire des réseaux de clientèle. L'entrepreneur privé qui recrute la main-d'œuvre de son village d'origine est plus préoccupé par ses intérêts que par le souci de la mémoire généalogique. Celle-ci est instrumentalisée pour affronter l'adversité environnante, particulièrement belliqueuse en l'absence d'un Etat de droit.

La crise du lien social en Algérie semble s'inscrire dans une période historique de mutations et de redéfinition des frontières entre l'intérêt individuel et la communauté, entre le domestique et le national.

En franchissant le seuil de la sphère domestique, l'individu se trouve en état de belligérance larvée dans un monde hostile: Les relations de travail sont difficiles avec ses collègues et avec la hiérarchie, et les rapports au marché sont conflictuels dans un environnement administratif marqué par la prédation entre l'Etat de droit, dont l'avènement est retardé par la classe dirigeante, et la cité idéale que promet le projet islamiste, l'individu tente de se doter d'une couverture clientéliste en instrumentalisant ce qui reste de la mémoire généalogique.

Les solidarités lignagères réactivités, se juxtaposant et se neutralisant, apparaissent comme des vecteurs de rapports de forces d'un espace social non pacifié, à la recherche d'un Etat de droit que la crise du lien social rend encore plus nécessaire.¹

¹ LAHOUARI ADDI, op.cit., P125.

3-Les liens sociaux au travail :

Travail et socialisation :

Le travail constitue un vecteur d'apprentissage et d'intériorisation des codes sociaux. En travaillant dans un même lieu (l'usine, le bureau, l'entreprise ...), les salariés ont le sentiment d'appartenir à un collectif reconnu et institutionnalisé et donc d'être quelqu'un, comme le montrent les analyses de Renaud SAINSAULIEU.

Le pouvoir intégrateur du travail vient du fait qu'il participe à la construction de l'identité personnelle et sociale, c'est-à-dire de se définir par rapport aux autres, de se construire une manière d'être en société. Le travail est ainsi le lieu où se forment les identités sociales fondées sur le groupe socioprofessionnel, voire sur la communauté de travail.

Par ailleurs, le regroupement d'individus dans un seul et même lieu (l'usine, le bureau....) aboutit à la mise en place d'une sociabilité qui construit un lien entre les individus et permet l'apprentissage des rapports sociaux.

Les normes de la vie courante (exactitude, respect des règles et des hiérarchies) nous sont très fortement inculquées par les obligations professionnelles. Le collectif du travail est ainsi un groupe secondaire vecteur de socialisation.

De façon générale, l'absence de travail illustre son importance dans la socialisation secondaire des individus et dans leur intégration, Christian BAUDELLOT et Michel GOLLAC expliquent même que le travail est cité comme une variable déterminante du bonheur pour ceux qui n'en ont pas.¹

¹ [Http://www.dolimpio.com/cours/terminale/ch6/index.html](http://www.dolimpio.com/cours/terminale/ch6/index.html). consulté le 15/05/2013.

Chapitre III

Analyse et interprétation des données du terrain

Préambule :

Dans ce chapitre, nous présentons en ce qui suit l'analyse de contenu des informations retenues, mais d'abord nous commençons par une brève présentation de l'espace où s'est déroulée notre enquête.

Description de l'organisme d'accueil:

1. Aperçu historique:

L'existence de l'administration des Domaines remonte aux premières années de l'indépendance, et à l'époque, on comptait déjà quelques directions au niveau des sièges de wilayas jugées alors importantes, comme Alger, Oran, Constantine, Annaba, Sétif...etc, parallèlement, à Bejaïa fût créée une Inspection des Domaines, laquelle dépendait de la Direction des Domaines de la Wilaya de Sétif.

En 1975, la sous Direction des Affaires Domaniales et Foncières à vu le jour, celle-ci a changé de nom pour devenir quelques années plus tard « Inspection Divisionnaire des Affaires Domaniales et Foncières ».

Ce n'est qu'en 1991, avec le décret n°91-65 du 02 Mars 1991, portant organisation des services extérieurs des domaines et de la conservation foncière, et notamment son article 14, que cette dernière a été restructurée pour former 02 directions, à savoir :

- D**irection des **D**omaines de la **W**ilaya de **B**ejaïa (DDWB)
- D**irection de la **C**onservation **F**oncière (DCF)

2. Rôle et missions de l'administration domaniale:

La Direction des Domaines de la Wilaya de Béjaia, tel que le stipule le décret exécutif n°91-65 du 02 Mars 1991, portant organisation des services extérieurs des domaines et de la conservation foncière, est chargée de :

A-Organiser et mettre en œuvre les opérations relatives à l'inventaire, à la protection et à la gestion des biens domaniaux ;

B-Procéder à la rédaction des actes relatifs aux opérations immobilières domaniales, et à la conservation des minutes y afférentes ;

C-Assurer la gestion des biens et successions vacantes ou en déshérence et des séquestres ;

D-Organiser et mettre en œuvre les opérations d'évaluation immobilières, mobilières, et de fonds de commerce portant sur les biens domaniaux ou sur ceux dont l'acquisition et la prise à bail sont poursuivies par les administrations publiques de l'Etat ;

E-Procéder à l'étude de ventes immobilières et de fonds de commerce, au niveau local, d'en suivre l'évolution, et d'en dresser rapports et analyses techniques ;

F-Instruire les requêtes relatives aux opérations domaniales, et de suivre les affaires contentieuses portées devant les cours et tribunaux ;

G-Veiller au fonctionnement régulier des inspections des domaines de sa wilaya ;

H-Analyser périodiquement l'activité de ses services, d'en dresser synthèse, et d'en faire communication aux autorités hiérarchiques ;

I-Assurer la gestion des crédits qui lui sont délégués et des personnels des services extérieurs des domaines et de la conservation foncière exerçant dans la wilaya.

2.ORGANISATION :

La Direction des Domaines de la Wilaya de Béjaia, rattachée à la Direction Générale du Domaine National, est sous tutelle du Ministère des Finances. Elle est composée de trois (03) services :

1. Les services des affaires générales et des moyens :

Il comporte quatre bureaux. Ce service a pour attributions d'assurer la gestion des crédits qui lui sont délégués et des personnels des services extérieurs des domaines et de la conservation foncière de la Wilaya et de veiller au bon fonctionnement des structures des domaines.

A. Le bureau des personnels et du perfectionnement :

Est chargé ;

- De participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage des personnels ;
- De la gestion de toutes les opérations relative à la situation administrative des personnels, des services extérieurs des domaines et de la conservation foncière exerçant dans la wilaya ;
- De tenir à jour les fichiers et tableau des effectifs des personnels gérés ;
- D'établir pour chaque exercice les prévisions des postes indispensables au bon fonctionnement des services extérieurs des domaines et de la conservation foncière de la Wilaya

B. Le bureau des opérations budgétaires et des moyens :

Est chargé :

- D'évaluer les besoins des services domaniaux et de la conservation foncière de la Wilaya, en moyens matériels, techniques et financiers et de répartir de façon optimale les moyens affectés.

- De la préparation et la notification des éléments servant à l'élaboration du budget de la direction des domaines et de la conservation foncière de Wilaya.
- De Procéder aux engagements des dépenses sur les crédits qui lui sont délégués au titre de la gestion des opérations d'équipement et de fonctionnement des services extérieur des domaines et de la conservation de Wilaya, d'en assurer la liquidation et d'établir les mandats y afférents ;
- De tenir la comptabilité des engagements, mandatements et des paiements effectués sur des crédits ;
- De préparer et établir les marchés concernant les services extérieurs des domaines et de la conservation foncière de Wilaya, de procéder à leurs engagements et de suivre leur exécution.

C. Le bureau de traitement de l'information, de la documentation et des archives :

Est chargé :

- De recueillir et d'exploiter l'ensemble des données statistiques concernant le secteur ;
- De l'établissement des situations d'ordre statistiques ;
- De dresser la synthèse et de proposer les mesures adéquates ;
- De collecter toutes informations nécessaires à la préparation des bilans et synthèses ;
- De constituer et d'organiser le fond documentaire de la direction des domaines ;
- De préparer et de suivre en liaison avec les services concernés les opérations de classement et d'expédition des documents destinés aux archives.

D. Le bureau des vérifications :

Est chargée :

- De mettre en œuvre les programmes de contrôle et d'inspection des services établis en relation avec l'inspection régionale ;
- De procéder au contrôle de la régularité des opérations comptables inhérentes au recouvrement des produits domaniaux.
- De procéder aux opérations de contrôle des évaluations et expertises domaniales ;
- De s'assurer de la régularité des ventes domaniales ;
- De vérifier la régularité des ventes domaniales ;
- De vérifier la régularité et l'exactitude des mentions et écritures portées sur les documents et registres comptable, les sommiers de consistances et autres état relatif à l'inventaire mobilier et immobilier;
- S'assurer de la bonne tenu et mise à jour des registres sommiers et documents susvisés
- De rendre compte au directeur des domaines les résultats de ses investigations.

2. Service des opérations domaniales :

Ce service est organisé en trois bureaux et a pour attributions :

- D'organiser la mise en œuvre des opérations relatives à l'inventaire, à la protection et à la gestion des biens domaniaux ;
- D'assurer la gestion des biens et successions vacants ou en déshérence et des séquestres.

A. Le bureau de la gestion domaniale et suivi de recouvrement

Est chargé :

- De l'application de la réglementation domaniale ;
- D'assurer la gestion des biens et successions vacants ou en déshérences et des séquestres ;
- De la gestion, de la mise en produit et de l'aliénation des biens du domaine privé de l'Etat ;
- De suivre l'évolution du recouvrement des produits et revenus du domaine national.
- De l'émission de titre de recouvrement des produits domaniaux ;
- De procéder aux opérations d'évaluation ;
- De suivre les ventes mobilières
- De Procéder au récolement des objets mobiliers domaniaux ;
- De la tenue et la mise à jour de l'inventaire des objets mobiliers

B. Le bureau du tableau général des immeubles du domaine national

Est chargé :

- D'organiser la mise en œuvre des opérations de l'inventaire des biens domaniaux ;
- De la tenue et de la révision du tableau général des propriétés publiques ;
- De mettre toute proposition utile en matière de refonte des sommiers de consistance et de tout registre relatif à l'inventaire des biens domaniaux

C. Le bureau des actes administratifs et du contentieux

Est chargé :

- D'instruire les requêtes relatives aux opérations domaniales formulées par les particuliers ;

- D'instruire le cas échéant, les recours administratif relevant de sa compétence territoriale ;
- D'instruire et de suivre les affaires contentieuses portées devant les cours et tribunaux ;
- De dresser le bilan des affaires contentieuses et précontentieuses et d'en faire communication à la structure concernée.

3. Le service des expertises et des évaluations domaniales :

Ce service a pour attributions

- D'organiser et de mettre en œuvre les opérations d'évaluation immobilière, mobilière et de fonds de commerce portant sur les biens domaniaux ou ceux dont l'acquisition et la prise à bail sont poursuivies par les administrations publiques de l'Etat ;
- De procéder à l'étude des opérations de ventes immobilières et de fonds de commerce, au niveau local d'en suivre l'évolution et d'en dresser rapports et analyses techniques.

Il est organisé en deux bureaux :

A. Le bureau des évaluations domaniales :

Est chargé :

- D'organiser et mettre en œuvre les opérations d'évaluation immobilières, mobilières et des fonds de commerce portant sur les biens domaniaux ou, sur ceux dont l'acquisition et la prise en bail sont poursuivies par les administrations publiques de l'Etat.
- De la délivrance de l'avis préalable, en matière d'opérations immobilières réalisé par les services et les organismes publics ;
- Du contrôle des opérations d'évaluation.

B. Le bureau des études et de la synthèse :

Est chargé :

- De procéder à l'étude des opérations de ventes immobilières et de fonds de commerce au niveau locale, d'en suivre l'évolution et d'en dresser des rapports et analyses techniques.
- De la tenue du fichier local des évaluations et expertises ;
- De procéder à l'exploitation statistique des opérations d'évaluation immobilières réalisées au niveau local, d'en dresser bilan et de faire communication à la structure concernée.

4-La forme juridique de l'administration des domaines :

L'administration des domaines est un service déconcentré de l'état rattaché au ministre des finances.

Préambule :

Nous procédons en ce qui suit à l'analyse du contenu des différentes communications recueillies à partir de nos entretiens, afin de mettre en exergue le rôle de la solidarité en milieu professionnel et les domaines de ces interventions. Nous commençons en premier lieu par la présentation de la catégorie d'origine suivant quelques variables.

Présentation de la catégorie d'origine :

Tableau(1): Répartition selon le genre:

Genre	effectif
Féminin	08
Masculin	02
Total	10

Le tableau ci-dessus nous montre le nombre des enquêtés selon leur sexe. A ce titre, il est à signaler que le nombre de fonctionnaires de sexe féminin est plus élevé que le sexe masculin, soit un effectif de 08 femmes sur 02 hommes, ce qui dénote la prédominance du sexe féminin au sein de l'administration domaniale.

Tableau(2): Répartition selon l'âge :

Age des enquêtés	Effectif
25ans-30ans	03
31ans-41ans	05
42ans et plus	02
Total	10

Chapitre III Analyse et interprétation des donnée du terrain

Le tableau ci-dessus illustre parfaitement que la majorité des enquêtés se situe dans la 2^{ème} catégorie d'âge, c'est-à-dire la tranche s'étendant de 31ans à 41ans, ensuite on a constaté que 03 agents sont dans la 1^{ère} catégorie d'âge, celle des 25- 30 ans, puis l'on distingue uniquement 02 enquêtés représentant la catégorie d'âge dépassant les 42 ans, où l'on a enregistré le plus faible nombre.

En résumé, nous pouvons conclure que les fonctionnaires des domaines sont d'un âge moyen, en l'occurrence âgée de 31 à 41 ans.

Tableau(3): Répartition selon le statut familial :

Situation familiale	Effectif
Mariés	07
Célibataires	03
Total	10

D'après le tableau, la quasi-totalité de nos enquêtés sont mariés, à savoir 07 personnes, tandis que les célibataires ne représentent qu'un effectif de 03 agents. De l'examen des statistiques, on conclue que la plupart de nos enquêtés sont mariés, donc ils sont confrontés à une double responsabilité, à savoir le travail et la famille.

Tableau(4): Répartition selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Effectif
Secondaire	02
Supérieur	02
Post-graduation	06
Total	10

D'après le tableau ci-dessus, on a remarqué que les catégories des niveaux d'instruction supérieur et secondaire ont les même effectifs, à savoir 02 personnes par catégorie, cependant, l'on a constaté que les agents disposant du niveau d'instruction de la post-graduation sont au nombre de 06.

En conclusion, le niveau d'instruction qui prédomine au sein des agents de la direction des domaines de la wilaya de Béjaïa est le niveau d'étude supérieur.

1-Le paramètre «Solidarité » au sein des fonctionnaires:

Dans l'administration des domaines de Bejaïa ou nous avons une chance de les côtoyer pendant notre stage pratique, nous avons distingué une entente entre les fonctionnaires quelque soit leurs service qui fait d'elle une enceinte de solidarité.

Tableau(5): Répartition des catégories de solidarité

Catégorie	Contenu	Exemples	Fréquence
1	Solidarité au sein d'un même service	Appel aux collègues qui ont aidé dans leurs missions sans se plaindre.	06
2	Solidarité interservices	Un fonctionnaire de service des opérations domaniales Fait appel à son collègue de service des affaires général pour l'aider résoudre un problème de logiciel.	02
3	Solidarité Entre sections	Un agent de la section gestion domaniale a procédé à la consignation d'articles sur le sommier de consistance afin d'alléger la tâche de la comptable (section caisse- comptabilité)	02
Total			10

De l'étude du tableau ci- dessus, on a noté au sein de l'échantillon de nos 10 enquêtés, l'existence d'une solidarité totale et sans faille au sein des fonctionnaires de la direction des domaines de Bejaia, ce qui illustre l'entraide et le travail de groupe constaté quotidiennement parmi les agents des domaines.

De ce qui précède, on a constaté que la solidarité dans l'administration des domaines joue un rôle très important, en ce sens que chaque fonctionnaire aide l'autre dans la réalisation de son travail, en dépit des multiples tâches, aussi bien

à l'intérieur du même service qu'entre différents services, et ce quelque soient leurs grades ou rangs dans la hiérarchie.

Exemples: Un agent absent pour convenance personnelle a chargé son collègue de faire son travail à sa place qui a accepté sous condition de réciprocité.

Les employés s'arrangent entre eux en période de congé en favorisant les plus nécessités.

D'autre cas d'une solidarité est enregistré entre les fonctionnaires qui concernent la cotisation pour l'un afin qu'il puisse financer un événement, même c'est il n'a pas de relation avec le travail mais il renforce le sentiment de solidarité entre les fonctionnaires.

2- Les formes de la solidarité :

D'après les repense de nous enquêté en a distingué deux formes de solidarité au sein de l'administration des domaines de Bejaïa qui sont : absence et retard.

Tableau(6): Formes de solidarité :

catégories	Contenu	Exemples	Fréquence
1	Retard	Retard justifier par un bouchon de la circulation, La route barrée et le déplacement de siège.	6
2	Absence	il ya deux types : régulier et irrégulier. Un agent qui tombe malade	4
Total			10

Analyse :

De l'analyse du tableau ci-dessus, on constate que le facteur « retard » prévaut au sein de la direction des domaines, et représente un chiffre élevé par rapport au facteur « absence ».

On revient à l'expression d'Emil DURKHEIM : il existe deux formes de solidarité, la solidarité mécanique, et la solidarité organique. La première relie directement l'individu à la société sans aucun intermédiaire, les individus ont des pratiques similaires est partages les mêmes valeurs, croyances et sentiments. Dans ce type de société, la conscience collective est maximale et la conscience individuelle réduite à presque rien. La solidarité est maintenue par la sanction pénale qui exprime la réaction de la collectivité contre quiconque offense les sentiments collectifs.

Quant à la deuxième, il dépend de la société, parce qu'il découle des parties qui la composent.¹

A l'intérieur de chaque groupe du travail, il existe plusieurs formes de solidarité, et s'agissant de l'administration des domaines, elles sont les suivantes:

Lorsqu'un agent est absent, un collègue fait son travail à sa place, même si cela est contraire aux lois régissant la fonction publique Algérienne, car ce fait est utilisé par certains fonctionnaires pour vaquer à leurs affaires personnelles aux dépens du travail administratif pour lesquels ils sont payés.

¹ HENRI MENDRAS-JEAN ETINNE, OP CIT, P105 .

3-L'influence de la solidarité sur le travail :

La solidarité dans le milieu du travail, peut être influencée positivement comme elle peut être influencée négativement d'après ce qu'on a constaté pendant notre enquête.

Tableau(7): Influence de la solidarité :

catégories	Contenu	Exemples	Fréquence
1	Négative	Couverture des uns aux autres pour éviter les sanctions, une sur charge de travail sur les uns sans dénoncer les autre. Le récidivisme fait de cumul et le travail reste toujours infini.	1
	Positive	La continuité de service public. Evité la charge du travail.	9
Total			10

-Analyse sociologique :

Eu égard au tableau ci- dessus, on note que la solidarité au sein d'un groupe de fonctionnaires représenté par notre échantillon, affecte positivement les agents car cela contribue constamment au bon déroulement du service.

On revient à l'expression d'Elton Mayo

-Mayo affirme que<< le désir d'être bien avec ses collègues de travail l'emporte facilement, le simple et la logique des raisonnements sur lesquels tant de faux principes de direction se sont fondés>>.

-<<Le fait d'avoir été associé aux objectifs de l'expérience, d'avoir pu exercer un minimum d'initiative et de s'être senti solidaire d'un groupe où règne

l'émulation interne, a eu un effet de bénéfique sur la productivité des emplois bien supérieurs aux seuls effets des conditions matérielles du travail>>.¹

Pour donner une bonne image à notre organisme, il faudrait garantir la continuité du service public et éviter l'accumulation du travail.

L'inexistence de concrétisation de l'information au de savoir-faire entre fonctionnaire.

Par conséquent, le travail dans une administration, à l'image de celle des domaines de Bejaia, ne peut être reporté à une date ultérieure, même dans les cas où l'on enregistre plusieurs absents, justifiés par l'éloignement des résidences des fonctionnaires.

De ce qui précède, la solidarité dans une administration doit être de mise au sein de ses fonctionnaires, néanmoins elle ne devra en aucun cas affecter la ponctualité et le sérieux des agents, bien au contraire elle est censée être un plus qui permettrait à ces derniers d'être plus performants et rentables.

Un fonctionnaire qui s'absente souvent en raison de son éloignement du lieu de travail, et qui compte sur ces collègues pourrait se transformer, au cour de sa carrière, en employé défaillant d'une manière définitive, car une absence répétée ne peut en aucun cas, être justifiée, si ce n'est vaquer quelques fois à ses convenances personnelles, et à la longue, donner une mauvaise administration, surtout s'agissant d'un service étatique comme les domaines, ce qui revient à confirmer qu'un travail programmé pour une journée ne saurait être reporté à une date ultérieure, car cette manière d'agir, risque de freiner le traitement des dossiers de citoyens qui se verront sanctionnés et pénalisés, puisque le fonctionnaire qui va se chargé d'une quelconque affaire à la place de son collègue, est contraint d'ajourner son propre travail, au lieu d'accélérer son

¹ LUK BOYER NOEL EQUILBEY, Organisation théorie et Application. 2^{ème} édition, Paris 1999, 2003,65.

rythme pour être plus efficace, et mériter honorablement en contrepartie, sa rémunération.

Discussion des résultats :

Au sein des domaines de Bejaia, on enregistre un degré élevé de solidarité au sein de l'administration, en cas d'absence ou de retard des employés, d'après les (10) employés qui le confirment.

La solidarité au sein de l'administration d'après (6) employés se répartie entre les fonctionnaires d'un même service, tandis que deux autres évoquent une solidarité interservices, comme il existe selon (2) autres une solidarité entre sections.

En outre, selon les (10) enquêtés il existe deux formes de solidarité, celle qui couvre le retard avec une fréquence de (6) et celle qui couvre l'absence avec une fréquence de (4).

La solidarité est avantageuse pour les employés au sein des domaines de Bejaia, d'après les (10) employés, la plus part des enquêtés en nombre de(9) en déclaré que la solidarité a une influence positive, tandis qu'un seul employé indique que cette dernière est négative, ainsi nous pouvons dire que notre hypothèse est confirmée.

Conclusion :

Conclusion

Conclusion :

En concluant que la solidarité reste le principe organisateur de toute vie collective, il n'existe pas une société humaine sans solidarité entre ces membres, notamment dans le cadre administratif qui constitue non seulement un lieu de travail mais aussi une enceinte d'intégration et de socialisation.

Donc il est nécessaire de renforcé entre collègue un sentiment d'entraide et d'appartenance à un groupe du travail, ce que nous, nous avons constaté durant toute la période de stage pratique, où ces sentiments son disponible et qui sont traduis en plusieurs formes (retard, absence...), qui mène à une grande confiance entre les fonctionnaires, qu'ils les mettent a l'aise, ensuite rendre le travail plus facile, et plus agréable.

Enfin, nous constatons que cette solidarité qui existe au travail est un facteur important au sein de l'administration qui a des points positifs et parfois négatives qui conduit a une désorganisation, et une négligence de la part des fonctionnaires qui se traduise par non satisfaction des citoyens.

La liste bibliographique :

Les ouvrages :

- 1-MAURICE ANGERS, **Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines**, édition casbah, Alger, 1997.
- 2-LUK BOYER NOEL EQUILBEY, **Organisation théorie et Application**. 2^{ème} Edition, Paris 1999, 2003.
- 3-HENRI MENDRAS et JEAN ETINNE, **Les Grands Auteurs de la Sociologie**, édition Hatier, Paris, 1996.
- 4-PIERE BOURDIEU, **Sociologie de l'Algérie**, Presse Universitaire de France, France, 1985.
- 5- HANOTEAU A. et LETOURNEUX A., **La Kabylie et les coutumes kabyles**, 2^{ème} édition, Bouchène, France, 2003,
- 6-LHOUARI ADDI, **Les mutations de la société Algérienne famille et lien social dans l'Algérie contemporaine**, La Découverte, Paris, 1999.

Les dictionnaires :

- 7-FEREOL GILLES (Sous la direction), **Dictionnaire de Sociologie**, 3^{ème} Edition, Armand Colin, Paris, 2009, P209.
- 8- MARTINET ALAIN-CH, SILEM AHMED(Sous la direction), **Lexique de gestion**, Dalloz ,5^{ème} éditions, Paris, 2000.
- 9- SILEM AHMED, ALBERTINI JEAN-MARIE (Sous la direction), **Lexique d'économie**, 7^{ème} éditions, Dalloz, paris, 2002.
- 10-ALAIN BRUNO(Sous la direction), **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**.
- 11- AKOUN ANDRE et ANSART PIERRE (Sous la direction), **Dictionnaire de la Sociologie**, Robert-Seuil, 1999.

Bibliographie

Sites d'internet :

12-[Http://www.dolimpio.com/cours/terminale/ch6/index.html](http://www.dolimpio.com/cours/terminale/ch6/index.html). consulté le 15/05/2013.

13-[Http// : www. Fr .wikipedia.org /WIKI/ de_la_division_de travail sociale](http://www.fr.wikipedia.org/WIKI/de_la_division_de_travail_sociale), consulté le 15/05/2015.

14-[Http // :www.milnair3.com/fileadmin/user.../fondements/solidaritepdf](http://www.milnair3.com/fileadmin/user.../fondements/solidaritepdf). consulté le 04/02/2015 à 10h00.

15-[Http// :www.focusrh.com /stress-travail.html](http://www.focusrh.com/stress-travail.html), consulté le 05/01/2015 à 11H00.

16-<http://www.milchoir.fr> <accueil> premières es 2.socialisation. FERREOL

17-[http://www. unifr. Ch](http://www.unifr.ch) / Exposé traité de sociologie de travail de Fridman et Naville.

Annexes

Guide d'entretien :

I. Caractéristiques des enquêtés :

- 1- quelle est votre âge ?
- 2- quelle est votre situation familiale ?
- 3- quelle est votre niveau d'instruction ?

II. L'activité exercée de l'administration :

- 1 - quelle est l'activité exercée dans votre administration ?
- 2 – quelle est la forme juridique de votre administration ?
- 3- quelle est la date de la création ?

III. Question d'entretien :

- 1- Etes-vous solidaire avec les fonctionnaires ?
- 2- quel sont les formes de la solidarité que vous appliquez au sein de votre administration ? et donné des exemples ou les cas de solidarité ?
- 3 - Est-ce que la solidarité a une influence sur le travail ?
- 5- Ya-il beaucoup d'absence, retard ? dans ce cas êtes vous solidaires ?
- 6- Est-ce que le travail d'un remplaçant va être du même niveau ?
- 7- Vous bénéficiez de quoi lorsque vous êtes solidaires ?
- 8- Que pouvez nous dire de plus à propos de la solidarité au travail au sein de votre administration ?

Direction des domaines de wilaya

Services des affaires général et moyen

Bureau des
personnels
Et de
perfectionn
ement

Bureau
D'opératio
budgétaire
et des
moyen

Bureau de
traitement
de
l'informatio
n de la
documentati
on et des
archives

Bureau des
vérifications

Services des opérations domaniales

Bureau de
la gestion
domaniale

Bureau ou
tableau
général
Immeubles
de
domaine
matériel

Bureau
Des actes
Administratif
et de
contention

Services des expertises et de l'évaluation domaniale

Bureau des
évaluations
domaniales

Bureau
des
études et
de la
synthèse