

UNIVERSITE DE BEJAIA

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Thème

**VALEUR ET SIGNIFICATION DE TRAVAIL
CHEZ LES DIFFERENTES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
AU SEIN DE CEVITAL**

**Mémoire de fin de cycle, présenté en vue de l'obtention du diplôme Master2
en Sociologie du travail et Ressources Humaines**

Réalisé par

HAFIR Oualid
LARBI PACHA Kamel

Dirigé par

Dr. BELAIDI Ali

Juin 2015

Remerciements

Ce mémoire n'aurait pu être possible sans le bon « Dieu » le tout puissant qui nous a donné du courage, volonté pour pouvoir suivre nos études et achever ce travail.

Tout travail de recherche n'est jamais totalement l'œuvre d'une seule personne. A cet effet, nous tenons à exprimer nos sincères reconnaissances et nos vifs remerciements à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce travail en l'occurrence nos familles qui n'ont jamais cessé de nous encourager.

Tout d'abord à M^r Ali BELAIDI, directeur de ce mémoire d'avoir accepté de nous encadrer et pour ses conseils précieux et pour son soutien et sa patience, pour son dévouement de mettre son savoir à notre disposition afin de réaliser nos études.

Ensuite à Madame et Messieurs les membres du jury qui ont eu l'amabilité d'accepter d'évaluer ce travail. Qu'ils trouvent ici l'expression de nos reconnaissances.

Tout le personnel et salariés de l'entreprise CEVITAL, pour leur collaboration, qui nous a aidés à réaliser ce travail.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à : Mes chers parents auxquels je témoigne ma profonde gratitude et ma reconnaissance, de m'avoir toujours soutenu et encourager tout au long de mon parcours, car tout leur revient en dernier lieu.

Je prie dieu le tout puissant de les protéger de mal et des peines, je les remercie aussi pour tous les peins et sacrifices donnés les quels je ne rendrais jamais assez.

A mon grande père, qui a toujours prié dieu le tout puissant pour ma réussite, et de ma part je prie le bon dieu pour le guérir et le protège.

A mes sœurs adorable : Fahima et son marie Brahim et sa jolie petite fille Bouchr.Namia et Wassila

A ma petite et adorable sœur : Wissam.

A toutes mes tentes et mes oncles, et à tous leurs fils.

A tous mes cousins et cousines sans exception.

A tout la famille laaribi surtout Sonia

Et la famille Larbi Pacha

A mes chères amis : Fares, Abdelhek, Monir, Brahim, Ali, Sofian, Lamine, Ghani, Sonia, Meriem, Karima, Dassilia, Sadjia, Wassila, Lila,...etc.

A tout ce qui me connaissent de près ou de loin.

Oualid. H

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à :

Mes chers parents auxquels je témoigne ma profonde gratitude et
Ma reconnaissance, de m'avoir toujours soutenu et encourager tout au

Long de mon parcours, car tout leur revient en dernier lieu.

Je prie dieu le tout puissant de les protéger de mal et des peines, je les

Remercie aussi pour toutes les peines et sacrifices données lesquelles
je ne jamais assez rendrais

A mes chers frères et sœurs

A toutes la famille de mon chère cousin Mokhtar que dieu l'accueille
dans son vaste paradis et sa femme nana Louiza

A tout ce qui me connaissent de près ou de loin.

Kamel. L. P

Tables des matières

INTRODUCTION

CHAPITRE 1

CADRE METHODOLOGIQUE

1. PROBLEMATIQUE

2. HYPOTHESES

3. LA MÉTHODE ADOPTÉE

3.1. L'entretien

3.2. GUIDE D'ENTRETIEN

3.3. La conduite de l'entretien

4. L'échantillon de l'enquête

5. Définition des concepts

5.1. La représentation sociale

5.2. Le travail

5.3. La valeur

5.4. Le rapport au travail

5.5. La satisfaction au travail

CHAPITRE 2

LA REPRESENTATION SOCIAL ET LE TRAVAIL

Préambule

1. les représentations sociales

1.1. Définition de la représentation sociale

1.2. Les fonctions de la représentation sociale

1.2.1. La fonction de savoir

1.2.2. La fonction d'identité

1.2.3. La fonction d'orientation

1.2.4. La fonction de justification

1.2. La théorie de noyau centrale

1.3. Les stéréotypes et les clichés dans les représentations sociales

1.3.1. Les clichés

1.3.2. Les stéréotypes

- 1.4. Stéréotype dans les représentations sociales
- 1.5. Définition de la pratique sociale
- 1.6. Le rapport entre les pratique et représentations sociales

2. LE TRAVAIL

- 2.1. Définition du travail
- 2.2. Les quatre fonctions du travail
- 2.3. Définition de rapport au travail
- 2.4. La notion de rapport au travail
- 2.5. Le rapport au travail et la centralité au travail
- 2.6. La valeur
 - 2.6.1. La valeur selon Karl Marx
 - 2.6.2. Les types de valeurs

CHAPITRE 3

LE TERRAIN D'ENQUETE

Préambule

1. La prise en contact avec le terrain : CEVITAL
 - 1.1. Le service recrutement
 - 1.2. Département Management de Système (DMS)
 - 1.3. Service formation
 - 1.4. Service ressource humaine
 - 1.5. Service de sociale
2. L'observation Informelle
 - 2.1. Le processus du travail chez la raffinerie de l'huile

CHAPITRE 4

ANALYSE DES RESULTATS

PREAMBULE

1. La première enquête : Analyse catégorie cadre
2. La deuxième enquête : Analyse catégorie maîtrise
3. La Troisième enquête : Analyse catégorie exécution
4. SYNTHESE

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

INTRODUCTION

Bien que les gens aillent généralement travailler de bon cœur, le travail est vital pour l'être humain, pour cela l'homme depuis son apparition investit son effort physique et moral afin de satisfaire ses besoins économiques sociaux et psychologiques. Le travail est au cœur du débat que toute société entretient avec elle-même. Ce débat concerne justement la place du travail dans nos vies, les formes revêtues par ce dernier et les conditions à l'intérieur desquelles il s'exerce. Bien que les questions relatives au sens du travail ne soient pas nouvelles, la lumière reste encore à faire sur le rapport au travail des travailleurs. Tandis que certains auteurs font une lecture plutôt sombre de la relation qu'entretiennent aujourd'hui les travailleurs par rapport au travail, les autres ont plutôt tendance à croire que ce dernier occupe toujours une place privilégiée dans la vie de ces ouvriers, précisément parce qu'il demeure un important repère identitaire, qu'il répond au besoin d'association et d'appartenance, qu'il est source de statut et de reconnaissance.

En effet, le travail n'a pas toujours fait partie de la vie des hommes, selon les temps et les civilisations, et aujourd'hui encore, il n'est pas pour tous, une donnée constante de la condition humaine. Et ce qui valorise le travail, ce qui lui donne une signification, et donc ce qui justifie aujourd'hui notre motivation à travailler, est différent de ce qui existait hier, et probablement différent de ce qui sera demain. Certes, les rôles professionnels et les activités de travail sont aujourd'hui des aspects fondamentaux de notre vie sociale et de notre identité, mais cela ne veut pas dire qu'ils n'ont jamais changé, qu'ils ne sont pas en train de changer sous nos yeux, ni qu'ils ne changeront pas encore. Nous avons tous besoin des produits du travail, du nôtre et de celui des autres. Mais le travail a bien d'autres fonctions que la production de biens et la fourniture de services. Et sa valeur, comme son caractère obligatoire, peut être fondée sur des attitudes et sur des représentations, voire sur des convictions religieuses, qui ne sont pas les mêmes dans toutes les cultures, pas les mêmes pour tous, et qui peuvent changer au cours d'une vie. En outre, les différences entre le travail payé et le travail fait

pour soi, entre l'effort sportif et l'ardeur apportée à remplir une fonction salariée, entre le travail – non salarié – lié à la vie familiale et le travail en dehors de la famille. (Leboyer, 2007 : 19).

Le travail peut revêtir plusieurs significations pour un individu. Le rapport qu'une personne entretient avec son travail ne constitue pas uniquement une dynamique individuelle mais se construit largement par rapport aux autres et à la société en s'enracinant dans une longue histoire. Les mutations économiques, technologiques, organisationnelles mais aussi démographiques et sociologiques ont entraîné de profonds changements dans le travail comme dans la société. Ces mutations, et plus particulièrement celles du travail, l'individualisation et la précarité grandissantes ainsi que l'allongement de la vie influencent le regard porté sur le travail par les personnes comme par la société.

Pour Les objectifs visés par notre recherche c'est d'étudier et de découvrir les représentations et le rapport associé au travail pour déterminer la signification et la nature de la valeur accordé au travail et sa finalité principale et secondaire. Notre souci donc est de montré l'importance accordé au travail pour le salarié de CEVITAL qui est une entreprise par action (SPA) agroalimentaire nationale voir même international spécialisée dans la production des produits agroalimentaires, qui se situe auprès du port de Bejaia. Et pour y arriver à atteindre cet objectif, nous avons divisé notre travail en cinq chapitres : le premier, dit chapitre méthodologique contient la problématique, la méthode adoptée avec les concepts clés. Le second chapitre aborde respectivement à la représentation de l'organisme d'accueil, Le troisième chapitre, intitulé approche théorique de la représentation social et le travail, le dernier chapitre, intitulé discussion et analyse des données, étales les entretiens tout en les discutent pour terminer avec une conclusion et la liste bibliographique. En annexe, on retrouvera les documents concernant le terrain de notre enquête ainsi que le guide d'entretien.

CHAPITRE I

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

1. PROBLÉMATIQUE

L'après-Indépendance, l'Algérie hérite d'une société brouillée sans azimut. Dans un désordre d'abandon dû au départ du colon, tout secteur se conjugue dans la précarité et la défaillance. Ceci n'a pas dissuadé les efforts pour emboîter le pas à la modernité convoité et en vue d'outrepasser le clivage, d'emblée saillant, moderne/traditionnelle, pour une société industrialisée. L'industrialisation se veut comme un choix obligé, et des stratégies adoptées et élaborées à cet effet. Dans cette conception industrialiste, l'industrialisation n'est pas un simple procédé économique dans le but de développement, mais aussi comme une nouvelle étiologie qui sert à l'acculturation et qui facilite le passage à la modernité de point de vue des promoteurs, il est possible d'incorporer à la population algérienne le secteur moderne de l'économie de la population urbaine et la faire accéder à la vie de vingtième siècle.

Dans un souci de s'inscrire dans la rationalité capitaliste – occidentale –, l'industrialisation enfin de compte n'est qu'un procédé d'évolution de la société algérienne à l'échelle des sociétés occidentales, passer à l'étape de la modernité. Dans une récurrence de l'histoire industrielle, la rationalisation se conjugue dans une accélération incontrôlée. Dans cette contextualisation, avec des transformations à hussarde, la conception des travailleurs Algérien vers le travail se mu .Tandis qu'il a été un simple paysans attaché à l'agriculteur, il se retrouve au lendemain de l'indépendance face à des nouvelles formes d'emplois (emploi à temps plein).Dans ce dédale, le travailleur algérien désorienté, une tendance différente prend forme en vers le travail et ses significations. Paysan naguère, la situation de l'agriculture n'est plus satisfaisante, et les moyens de cette activité ne répondent pas aux conditions de ce dernier, sans omettre la précarité qui émane avec. *A contrario*, des avantages associés au travail salarial dans le secteur non agricole (industriel), il s'ensuit un abandon du travail agricole, notamment que ce dernier n'assure pas un travail à temps plein nécessaire à la survie quotidienne. De facto, le travail dans l'industrie pour eux (chômeurs algériens) est plus signifiant et stable (*cf.* BOURDIEU et SAYAD, 1961 : 67- 68).

Le chômage demeure important par ailleurs. Et tout chômeur se présente à l'entreprise, comme il se présente à d'autres employeurs et comme il continuera à le faire s'il n'est pas pris. En effet, il est là par hasard ; ce n'est pas lui qui a choisi telle ou telle entreprise, c'est au contraire une entreprise particulière qui le choisie en venant s'installer dans sa région. Mais c'est dans un premier temps la recherche d'un travail à tout prix constitué la priorité des priorités, dans un deuxième temps, le travailleur opère une discrimination entre les entreprises publique et tous les autres employeurs (GUÉRID, 2006 :239).

L'implantation de ses entreprises industrielles dans les zones régionales fait apparaître des difficultés dans le milieu du travail. La première nait du contact entre les locaux et l'entreprise. Les ouvriers locaux ont une pensée que l'État a investie dans leur région pour garantir leur existence régionale et assurer leur poste et celui de leurs enfants. La seconde est celle d'incapacité des cadres d'inculquer aux ouvriers la mentalité industrielle, alors que c'est son ambitieux projet de la transformation vers la modernisation de l'ensemble de la société (*Ibid.*). Il s'avère que les ouvriers algériens dans leur grande majorité ont toujours une opposition aux aspects sélectifs déterminés par l'industrialisation, plus précisément il y a chez eux une dissociation totale entre les différents objectifs déterminés par le processus de l'industrialisation et ces profonds objectifs qui sert à l'implantation des nouvelles attitudes et des nouveaux rapport au travail, ainsi le passage à la modernité et leur rapport avec l'entreprise qui est purement économique et instrumental(un emploi et un salaire fixe).

Tous les indices témoignent de l'existence dans la société algérienne d'une crise profonde du travail, productif notamment. L'apparition nouvelle de travail productif et le travail tout court comme catégorie centrale de l'organisation engendrant des nouvelles normes de travail comme les nouveaux modes : rémunération, modes disciplinaires etc. butent contre des obstacles et des contradictions de système social (CHIKHI, 1984).

A priori, le travail productif oblige l'organisation scientifique du travail (OST : le taylorisme et le fordisme) à s'inscrire dans une rationalité qui semble ne pas se contredire avec le soubassement sociologique des algériens. Celle-ci n'a pas pu être appliquée dans le système algérien. Les cadres dirigeant des usines ont failli à leur rôle professionnel de façon quasi-générale. Plutôt, soucieux de faire prévaloir leur autorité sur les collectifs du travail que d'améliorer la productivité du travail. Et préoccupés constamment de leur relation avec leurs supérieures hiérarchique que d'utiliser au mieux les capacités de la créativité des collectifs du travail à maîtriser les technologies importée à grande frais (*Idem.*). Nolens volens, le statut social de l'ouvrier algérien ne dépend plus de sa productivité ni de sa créativité. L'abandon des fonctions techniques de la part des dirigeants imbus ont oblitéré la valeur du travail, pis encore, ont concouru à la dévalorisation totale du travail chez l'ouvrier algérien à travers l'autorité qu'ils exercent qui semble s'inscrire dans l'inique. La rémunération à son insu ne se mesure plus à l'effort productif. La classification des postes à son tour ne prévoit aucunement une quelconque évolution horizontale dans les filières technique et de la production.

L'absence d'un suivi Assidu de la part des concernés entraîne un désintéressement envers toute légitimation d'un savoir-faire technique, et, de ce fait, le travailleur dédaigne toute hausse de productivité. Une carence professionnelle des ingénieurs d'une part, incapables d'assurer un contrôle processuel et ses corollaires, affaibli totalement le rythme de production exigé. Un agglutinement du temps mort d'autre part s'ajoute pour accentuer les difficultés d'encadrement dans le travail. Les retards enregistrés sont souvent comblés par un rattrapage et une augmentation du travail en termes de temps du travail et sur utilisation des machines émanant une détérioration précipitée du matériel. Le travail ici ne constitue guère une catégorie centrale. Pour une telle fin, une articulation entre l'organisation de la production et la sphère de la reproduction de la force de travail est de mise. Celle-ci peut assurer une stabilité de l'emploi par l'offre des avantages sociaux pour les travailleurs (voire ce principe appliqué dans le compromis Fordien). Ce conditionnement ne se conjugue pas dans le contexte

algérien où l'espace de travail et l'espace de reproduction de la force du travail marque un fausset abyssal. Force est de constater que le salaire n'est pas dans les priorités de l'administration, pour se muer en vraie problématique. Obséquieuses, les rétributions mensuelles ne portent aucune signification pour l'existence des travailleurs dans leur vie quotidienne et sociale. Le retour de la manivelle, aucune participation à l'extension du marché et aux exigences de la sphère de productivité. Cette déliaison entre le salaire et les résultats du travail démobilise l'ouvrier et dégrade la productivité du travail. Ce déphasage d'espaces, hors-travail et travail, débouche le plus souvent sur une situation sociale indiscipliné et instable. Cet écheveau de contradictions inhibent à l'émergence du travail comme catégorie centrale, et constituent l'enveniment de la crise du travail *in fine*.

Conséquemment, la nouvelle orientation de l'État est de laisser place aux secteurs privé qui semble entreprendre des initiatives plus audacieuse dans le champ de travail, et socialisant l'employé dans une nouvelle représentation du travail. Le privé ainsi semble présenter une issue non seulement de booster l'économie de petite et moyenne entreprise, mais surtout absorbant le chômage et véhiculant des nouvelles normes relatives au travail. À cet effet, le secteur agro-alimentaire semble le plus investi par le privé, d'ailleurs, la région de Bejaia occupe une place à envier et les acteurs œuvrant en son sein le prouvent fortement. Il va sans dire qu'une grande marge est octroyée au privé dans ce sens, tout en l'accompagnant d'un cadre légal dans un souci de réguler la main d'œuvres existante dans la région. Gérer ce capital humain disponible, tout en essayant de les motiver en leurs assurant une certaines stabilités dans leurs postes de travail.

CEVITAL semble être un acteur très dynamique, s'imposant par sa production est considéré comme l'un des fleurons de l'industrie agroalimentaire, et qui adhère à son tour à l'office national des Produit Agroalimentaire, et occupant une place importante dans la production et la commercialisation des produits de consommations à l'échelle national voir plus international. Cependant, la réussite

des entreprises avec les politiques cités auparavant dépend largement de leurs applications sur le terrain et la façon dont elles sont appliquées.

C'est dans ce sens, que nous allons orienter notre recherche afin de voir, si, ces politiques sont vraiment appliquées à la lettre, et avec une égalité pour chacun de l'ensemble des travailleurs de Cevital de Bejaia avec son effectif. Le travail reste une valeur importante pour les employeurs et les jeunes, même si elle n'est plus la seule valeur à la base de la construction identitaire. Pour tous les jeunes, quelle que soit leur situation dans l'emploi, les attentes sont élevées par rapport à toutes les dimensions du travail: instrumentale, sociale et symbolique.

La politique d'industrialisation reste toujours au premier lieu comme étant un procédé d'évolution, mais cette fois l'état a largué son champs d'investissement tout en s'inscrivant dans une politique capitaliste par le baie de développement de secteur privé ; CEVITAL, en tant que une entreprise de grand taille avec une gestion des ressources humaines élaboré a met en place toutes les normes et les initiatives relatives au travail pour assurer la motivation et la stabilité des travailleurs ; c'est dans ce sens que nous allons orienter notre recherche pour voir si ces normes et les initiatives sont appliqués, et leur effet sur les attitudes des travailleurs dans le champs professionnel voire leur représentations et la signification apporté au travail chez les employés de CEVITAL.

Deux explications sont possibles quand on cherche à comprendre la nature et les causes de la démotivation actuelle : soit les attentes et les attitudes des hommes et des femmes qui travaillent ont changé, soit c'est la nature du travail et sa signification dans la société qui ont changé. En réalité, c'est probablement les deux – comme cela a été le cas dans le passé.

De ce fait, notre attention sera portée sur la réponse à la question suivante :

Quelles sont la valeur et la signification de travail chez les employés de CEVITAL ? Et comment l'employeur peut-il être une valeur ajoutée dans la signification du travail chez ses employés ?

Que représente le travail pour l'employé au sien de l'entreprise? Et que ce que procure se travail pour lui ?

Le rapport instrumental au travail et son contenu est-il au centre d'intérêt et de considération chez les salariés de CEVITAL ?

Est-ce-que plus les conditions physiques et morales sont mise en disponibilité plus la satisfaction et l'implication professionnelle au travail sont facilitées ?

2. LES HYPOTHESES

1. Le rapport instrumental au travail est de mise chez le salarié, ainsi que son contenu, ceci affecte la représentation au travail qui prend un aspect lucratif.
2. La satisfaction au travail dépend de la réalisation du travail dans des conditions physique et moral favorable.
3. Le travail comme étant une nécessité ; reste toujours une valeur central chez le salarie.

3. LA MÉTHODE ADOPTÉE

Dans une démarche qualitative, et optant pour un travail déductif, on tentera de mettre en lumière les traits caractérisant le travail organisationnelle des employés de l'unité de CEVITAL de Bejaia Sans pour autant chercher à savoir les raisons directe ou indirect de la satisfaction de ses employés de cette entreprise CEVITAL de Bejaia, notre souci ici est de comprendre les particularités des structures de travail au niveau d'unité de Bejaia, qui peuvent bien entendu expliqués de différents comportements des salariés en vers leurs travaillees les facteurs de satisfaction ou de l'insatisfactions des employés de CEVITAL. A travers des observations des caractéristiques précises sur plusieurs individus (objet) dont nous essayerons de démontrer la possibilité de synthétiser les traits

communs caractérisant l'ensemble de nos informateurs. C'est la succession observation — analyse — interprétation — généralisation. Cette démarche est très usitée en sociologie appliquée et s'appuie beaucoup sur les techniques d'inférence statistique (AKTOUF, 1987 : 29) relèvent de cette méthode. Pour la technique méthodologique mobilisée dans notre démarche se présente dans l'entretien compréhensif, bien entendu, cette technique est soutenue par des observations relevées durant notre séjour dans l'unité de Bejaia.

3.1. L'entretien

On appelle interview (ou entretien ou encore entrevue) « un rapport oral, en tête à tête, entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations sur un sujet prédéterminé ». C'est une discussion orientée, un « procédé d'investigation utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations en relation avec des objectifs fixés ». Il existe plusieurs types d'interviews dont on peut faire usage selon les buts visés, l'étape de la recherche, le niveau de profondeur de l'information désirée, le genre d'information désirée... (Op cit ; 87)

3.2. Guide d'entretien

Cette phase de l'enquête (l'approche qualitative) est également très importante comme la précédente elle est considérée en quelque sorte l'instrument le plus fiable, elle peut être complémentaire aux données recueillies par le questionnaire, et pour cela, le chercheur doit délimiter soigneusement les principales questions en rapport avec son thème de recherche. En outre, c'est une situation de face à face, de tête entre l'enquêteur et l'enquêté en utilisant le moyen de la communication verbale (orale) sur un thème bien déterminé. Dans les sciences sociales, l'entretien ou bien l'interview ou encore l'entrevue est, « *le type de relation interpersonnelle que le chercheur organise avec les personnes dont il attend des informations en rapport avec le phénomène qu'il étudie.* » (LOUBET, 2000 :71). D'une autre manière, « *c'est la situation au cours de laquelle un chercheur, l'enquêteur, essaie d'obtenir d'un sujet, l'enquêté, des informations*

détenues par ce dernier, que ces informations résultent d'une connaissance, d'une expérience ou qu'elles soient la manifestation d'une opinion. » (Ibid. p.71.)

3.3. La conduite de l'entretien

La situation d'entretien suscite une attention de plus en plus focalisée, la chasse étant déclarée à toutes les influences de l'interviewer sur l'interviewé. La conséquence par ailleurs est de tendre vers une présence la plus faible possible de l'enquêteur. Le matériel recueilli de cette façon est idéal pour une analyse de contenu elle-même impersonnelle, où le chercheur tente de réduire autant que possible ses propres interprétations. L'entretien ici s'inscrit dans une dynamique exactement inverse : l'enquêteur s'engage activement dans les questions, pour provoquer l'engagement de l'enquêté ; lors de l'analyse de contenu l'interprétation du matériau n'est pas évitée mais constitue au contraire l'élément décisif.

4. L'échantillon de l'enquête

Dans le cadre de notre recherche, il n'est pas possible de se contenter sur toute la population de l'entreprise, et pour cela nous devrions extraire un nombre déterminé et bien précis qui répond au problème de notre enquête. Ici nous avons choisi un échantillon qui vise les cadres, les maitrises et l'exécutions de l'entreprise CEVITAL et plus précisément ; les cadres de l'administration, atelier et laboratoire. Cet échantillon est délimité dans notre thème de recherche dès le début c'est la population pour laquelle on désire toucher par notre étude et recueillir des informations, et sur laquelle doivent porter la conclusion de notre enquête. Nous avons donc, effectué notre guide d'entretien de 20 échantillons, auprès de 09 cadres, 06 maitrises et 05 exécutions, dans le désir de renforcer et d'enrichir les résultats recueillis au sein de CEVITAL.

5. La méthode de l'enquête

Après la collecte la réalisation des entretiens et la transcription intégrale, nous procéderons à l'analyse. L'analyse de contenu est une technique d'étude

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

Cependant, la majorité des matériaux travaillés par les chercheurs en sciences sociales (que ce soit en économie, en histoire, en sociologie, en psychologie, en droit, en gestion...) sont des documents écrits tels qu'interviews, questionnaires, discours, archives, formulaires, comptes rendus, rapports, dossiers (En tout état de cause, les données exprimant des conduites, des opinions, des tendances, des attitudes... sont presque toujours des données verbales qu'on transforme en écrits).

Nous en retiendrons la définition générale suivante : l'analyse de contenu est une « technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste des communications ayant pour but de les interpréter ».

6. Définition des concepts

L'analyse conceptuelle est un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité. On débute en faisant ressortir les concepts de son hypothèse ainsi que de sa problématique ; dans une continuité, il importe de décomposer chaque concept pour en dégager les dimensions à considérer, puis chaque dimension est décortiquée pour être traduite en indicateurs ou phénomène observable. Dans ce qui suit, on abordera les concepts qui nous semblent les plus pertinents à notre étude.

6.1. La représentation sociale : La représentation est « une activité mentale à travers laquelle on rend présent à l'esprit une image, un objet ou un événement absent » (ABRIC, 1961: 13). Elle est un ensemble

d'information, de croyances, d'opinions et d'attitudes à propos d'un objet donné. Cet ensemble est organisé et structuré (Idem.). Aussi, Abric (1996) s'approprié et redéfinit la représentation sociale comme étant un : « Ensemble organisé et hiérarchisé des jugements, des attitudes et des informations qu'un groupe social donné élabore à propos d'un objet » (Ibid. p. 11). Pour lui, les représentations sociales résultent « d'un processus d'appropriation de la réalité, de reconstruction de cette réalité dans un système symbolique. Elles sont intériorisées par les membres du groupe social, et donc collectivement engendrées et partagées. La représentation sociale est « un système de valeur, de notion, et de pratique relatives à des objets, des aspects ou des dimensions du milieu sociale qui permet non seulement la stabilisation du cadre de vie des individus et des groupes, mais qui constitue également un instrument d'orientation de la perception et l'élaboration des repenses » (GUSTAVE Nicolas Fisher ; 1996 : 125).

6.2. Le travail : Le travail est considéré d'abord comme une activité créatrice de valeur, il est la contrepartie d'une rémunération et se confond avec la notion d'emploi étant qu'activité organisée socialement et juridiquement reconnue, source de la production, il impulse pour une large part la croissance économique. Valeur essentielle de nos sociétés, il est considéré comme un des piliers des liens sociaux. Dans la mesure où il confère à l'individu un statut social. (Bruno Alain, 1993, p. 465). Le travail est une valeur centrale de la société. En effet il est un moyen de subvenir au besoin élémentaire, il permet de grimper de plus en plus dans l'échelle des valeurs et l'accomplissement de ce travail permet l'aboutissement au statut souhaité et réussite son insertion sociale et professionnelle. (Le ROBERT : 1999, p. 59)

6.3. La valeur : « Préférence ou principe définissant les grandes orientations de l'action, oriente et légitime les règles sociales. Leur origine, leur place et leur transformation ont suscité de

nombreuse discussions, en particulier chez Marx, Durkheim et Weber ». (Ferrol et autres, 1991 : 275).

« Au sens social, croyance partagée concernant ce qui est désirable ou utile, c'est-à-dire ce qui doit être prescrit ou en matière de comportements et de finalités » (H. Bloch et autres, 2002, 426). C'est-à-dire ; conviction ou croyance constante dans le temps qu'une certaine conduite ou un comportement est préférable à sa forme. Les valeurs sont des « préférences collectives qui s'imposent au groupe, les croyances essentielles, les normes qui définissent les façons d'agir et de penser. Elles établissent les interdits, les tabous, elles forment la philosophie de l'entreprise, inspirent et justifient sa charte de conduite exprimée par le règlement intérieur ainsi que le système de récompense et de sanction » (Soutenait et Farcet, 2007, 426). Donc les valeurs ; représentent les idées, les croyances, fondamentales, la morale qui sont transmises d'une génération à autre. Elles conditionnent les comportements admis et acceptés.

Le travail apporte une rémunération et parfois d'autres avantages financiers : cette dimension extrinsèque compte moins pour la majorité des travailleurs que la dimension intrinsèque du travail. En effet, ils « investissent la valeur intrinsèque », c'est-à-dire, qu'ils voient dans le travail les moyens de se réaliser, de développer des capacités, de s'intégrer dans la société, d'obtenir une reconnaissance sociale, une identité individuelle et collective.

Pour Marx, seul le travail est créateur de valeur. Sans l'homme, les machines n'existeraient pas. Elles ne font que transmettre de la valeur créée antérieurement par le travail, et encore ne peuvent-elles le faire qu'à l'aide du travail. Substance de la valeur, le travail est la mise en mouvement de la force de travail. Selon Marx, La

valeur de la force de travail correspond alors au temps de travail socialement nécessaire pour la reproduire.

Dans le mode de production capitaliste, la relation que nouent un salarié et celui qui l'emploie est une relation de subordination fondée sur la dépendance économique. Celui qui vend sa force de travail accepte de le faire parce qu'il n'a pas d'autre choix pour subsister. Il ne peut pas produire directement pour lui-même tout ou partie des biens utiles pour satisfaire ses besoins élémentaires parce qu'il ne dispose pas des facteurs qui pourraient le lui permettre. Il ne possède que ses bras. Sa survie est conditionnée par l'acquisition d'une quantité suffisante de monnaie en échange de laquelle il peut acheter des marchandises. Il ne peut obtenir cet intermédiaire, par lequel il est obligé de passer pour se reproduire, qu'en vendant sa force de travail, pour une durée limitée. Sa subsistance est donc littéralement subordonnée à, ou conditionnée par, l'acquisition du numéraire qu'il obtient en échange de sa propre soumission momentanée à un tiers. À tout moment, celui qui vend sa force de travail redoute que la continuité de la relation de subordination par laquelle il obtient l'équivalent général en échange de quoi lui revienne enfin sa subsistance, ne soit rompue.

6.4. Le rapport au travail : « 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 leur existence. » (MÉLANIE Anctil, 2006, p 90). Le rapport au travail renvoie à l'ensemble des valeurs et croyances concernant la place du travail dans la vie d'un individu, les quelles guident ces conduites et orientent ces attitudes. Le travail structurant l'ensemble de la vie, c'est également dans ce cadre que l'on s'y fait des amis, il est aussi un espace de reconnaissance sociale et économique.

6.6. La signification du travail : Le sens du travail peut être défini comme étant la signification que le sujet donne au travail, la valeur qu'il lui attribue ou les représentations qu'il en a. cette façon de définir le sens du travail conduit à déterminer la centralité du travail.

6.7. La satisfaction au travail : La satisfaction au travail apparaît comme une dynamique, une évaluation ou un état émotionnel. Rapport affectif que les individus entretiennent avec les fonctions qu'ils exercent dans la sphère du travail. Elle traduit une dynamique si l'on considère que l'individu doit s'adapter en permanence s'il veut maintenir le niveau de satisfaction qui lui convient. En conséquence, elle peut être considérée comme une « fonction de ses propres capacités à s'adapter à une situation de travail donnée, ou à la modifier en fonction de ses propres besoins », (BARBASH, 1976). Toutefois, cette satisfaction s'inscrit dans une perception instable qui « évolue en fonction des besoins et des aspirations de l'individu et de la réalité vécue dans le travail au sein de l'entreprise, et résulte de l'action de forces internes et externes à l'organisation » (Meyssonnier, 2005). Elle peut également résulter d'une évaluation. Locke (1969) définit le processus de satisfaction comme le résultat de l'écart entre les valeurs de l'individu et la perception qu'a celui-ci de son emploi, c'est-à-dire entre ce que devrait être son emploi et ce qu'il est effectivement. Dans la même lignée, Lawler (1971)¹ considère que le niveau de satisfaction de l'individu dépend de la comparaison entre ce qu'est réellement un aspect donné de son emploi par rapport à ce qu'il voudrait qu'il soit. En somme, la satisfaction peut désigner un état émotionnel. Dans cette perspective, Locke (1976) définit la satisfaction comme « un état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences au travail ». Ainsi, RIPON (1987) précise que cet « état émotionnel résulte de la correspondance entre ce que la personne attend de son travail, et ce qu'elle

perçoit en retirer. La satisfaction est un produit de l'expérience concrète de la relation psychique entre l'individu et une situation de travail ».

CHAPITRE 2

LES REPRESENTATION SOCIAL ET LE TRAVAIL

PREAMBULE

Dans ce chapitre on va développer le cadre théorique de la recherche qui comporte la question qu'est-ce que une représentation sociale, la théorie de noyau central, les stéréotypes et cliché dans les représentations, pratiques sociales, c'est quoi le travail, la notion de rapport au travail, et enfin la valeur de travail.

1. LA REPRESENTATION SOCIALE

1. DEFINITION DES REPRESENTATIONS SOCIALE

L'étude de la pensée « naïve », du « sens commun » apparaît essentielle. Le repérage de la « vision du monde » que les individus ou les groupes portent en eux et utilisent pour agir ou prendre position est reconnu comme indispensable pour comprendre la dynamique des interactions sociales et donc éclairer les déterminants des pratiques sociale (ABRIC, 1961 : 11).

A cet effet Moscovici soutient « qu'il n'y a pas de coupure entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu (ou de groupe). Le sujet et l'objet ne sont pas foncièrement distincts » (Ibid. : 12). En somme, il y a une interaction dynamique entre les deux environnements. La représentation est « une activité mentale à travers laquelle on rend présent à l'esprit une image, un objet ou un événement absent » (Ibid. : 13). Elle est un ensemble d'information, de croyances, d'opinions et d'attitudes à propos d'un objet donné. Cet ensemble est organisé et structuré (Idem.).

Dans le même registre, JODELET la définit comme « une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble sociale » (Jodelet 1989, p 36 cité par Abrid). *Ipsa facto*, toute représentation se construit à partir d'une idée générale ensuite elle va se

décortiquer aux informations secondaire entre le groupe pour donner un sens au phénomène et à ses conduites pour comprendre la réalité, c'est en quelque sorte une interprétation de la réalité, ensuite elle va se développer pour avoir un sens générale et qui permet à l'individu de développer ses capacités et son système de communication. « Analyser une représentation sociale, c'est tenter de comprendre et d'expliquer la nature des liens sociaux qui unissent les individus, des pratiques sociales qu'ils développent, de même que les relations intra et intergroupes. » (Bonardi & Roussiau 1999 : 25).

Selon Moscovici (1961) : La représentation sociale est « un système de valeur, de notion, et de pratique relatives à des objets, des aspects ou des dimensions du milieu sociale qui permet non seulement la stabilisation du cadre de vie des individus et des groupes, mais qui constitue également un instrument d'orientation de la perception et l'élaboration des repenses » (GUSTAVE Nicolas Fisher ; 1996 : 125). Par exemple toute expression d'un individu ou d'un groupe pour une opinion par rapport à un objet ou une situation, est d'une autre façon constitutive de l'objet, et le détermine. L'objet est alors reconstruit de telle sorte qu'il soit consistant avec le système d'évaluation utilisé par l'individu à son égard. (ABRIC, Op cit: P 12)

1.1. Les fonctions des représentations sociales :

Si les représentations sociales existent c'est pour remplir un rôle dans la vie des groupes et des individus. En effet, selon Jean-Claude ABRIC, les représentations sociales remplissent quatre fonctions qui sont la fonction de savoir, la fonction d'identité, la fonction d'orientation et la fonction de justification.

1.1.1. La fonction de savoir

Les représentations sociales fonctionnent comme des connaissances de sens commun à leur détenteurs d'appréhender l'objet de la représentation et de communiquer à propos de cet sujet « elles définissent le cadre de référence commun qui permet l'échange sociale, la transmission et la diffusion de ce savoir 'naïf'. » Elles servent donc comme le stock de connaissance disposé par le sujet par lequel il comprend et agit ou interagit avec l'objet. A ce moment, il est clair que la représentation qui est faite d'un objet détermine pour le sujet ce qu'est cet objet. En d'autres termes, la représentation définit, à tort ou à raison, l'objet.

1.1.2. La fonction d'identité

Les représentations sociales sont partagées par des groupes et en fonction des valeurs et de normes ceux-ci. En tant que telles, les représentations permettent de « situer les individus et les groupes dans le champ social, et elle permet l'élaboration d'une identité sociale et personnelle gratifiante, c'est-à-dire compatible avec des systèmes de normes et de valeurs socialement et historiquement déterminés ». En ce sens, quelqu'un qui prend telle position en face de telle situation sera catégorisé dans un groupe donné. Cette catégorisation permettra l'attraction ou la répulsion entre les individus ; d'où la différenciation sociale.

1.1.3. La fonction d'orientation

L'une des raisons pour lesquelles existent les représentations sociales, c'est de rendre disponibles des programmes tout faits, « des guides pour l'action » à leurs détenteurs. (ABRIC, Op cit, 1994, p 13). Selon ABRIC, la représentation sociale produit un système d'anticipations et d'attentes, elle et donc une action sur la réalité : sélection et filtrage des informations, interprétation visant à rendre cette réalité conforme à la représentation. L'existence d'une représentation de la situation préalable à

l'interaction elle-même fait que dans la plupart des cas les jeux sont faits d'avance, les conclusions sont posées avant même que l'action ne débute.

1.1.4. La fonction de justification

Les représentations sont cognitives, identitaires, programmatrices mais aussi elles sont justificatrices, en effet, les représentations servent à justifier les actions posées qui sont conformes à celles. Elles permettent aux acteurs d'expliquer et de justifier leurs conduites dans une situation ou à l'égard de leur partenaire.

Elles permettent donc à leurs détenteurs de garder leur équilibre psychologique, c'est-à-dire qu'elles permettent d'éviter la dissonance cognitive. De plus, comme les représentations participent à l'élaboration de l'identité sociale tout en permettant la différenciation sociale, la fonction de justification permet de pérenniser la différenciation sociale. (ABRIC, Op cit, p. 15)

2. La théorie de noyaux centrale

La théorie du noyau central élaborée par Abric (1994, 2003), s'intéresse plus précisément à la structure des représentations sociales. Selon ce dernier, dû au fait que les éléments d'une représentation sociale ne soient pas tous de la même importance, il importe de repérer son organisation afin de comprendre et d'agir sur celle-ci. En d'autres mots, prendre en considération la hiérarchie des éléments qui constituent la représentation sociale ainsi que la relation qu'ils entretiennent entre eux. Le chercheur affirme donc que la représentation sociale est organisée autour d'un noyau central et que ce dernier est un élément fondamental de la représentation puisqu'il détermine d'une part la signification et, d'autre part, l'organisation de la représentation.

La théorie du noyau central (Abric 1997, 2003) envisage les représentations sociales comme une structure cognitive comprenant deux types d'élément : le noyau centrale et l'élément périphérique, comme son

nom l'indique, le noyau est l'élément le plus important : il donne sens à l'ensemble de la représentation et en constitue l'identité. Les éléments de la représentation peuvent se définir d'un point de vue quantitatif. Le noyau central ou noyau structurant d'une représentation assure deux fonctions essentielles : (Ibid : 21)

- Une fonction génératrice : il est l'élément par lequel se crée, ou se transforme, la signification des autres éléments constitutifs de la représentation. Il est ce par quoi ces éléments prennent un sens, une valeur ;
- Une fonction organisatrice : c'est le noyau central qui détermine la nature des liens qui unissent entre eux les éléments de la représentation.

Il est par ailleurs une propriété. Il constitue l'élément le plus stable de la représentation, celui qui en assure la pérennité dans des contextes mouvants et évolutifs.

Pour Abric, le noyau constitue l'élément le plus stable de la représentation, il assure la pérennité dans des contextes mouvants et évolutifs, c'est le composant qui va le plus résister au changement. S'il y a modification du noyau central, il y a assurément une transformation complète de la représentation. Plus encore, le chercheur estime que le repérage du noyau central permet l'étude comparative de celle-ci. Lorsqu'elle est différente, la représentation sociale doit s'organiser autour de deux noyaux différents.

3. Les stéréotypes et les clichés dans les représentations sociales :

3.1. Cliché :

Les dénominations de cliché et stéréotype prennent leur origine dans les arts graphiques, et plus particulièrement dans les techniques de reproduction à grande échelle : le procédé de clichage ou stéréotypie consiste à imprimer au moyen de planches que l'on conserve pour de

nouveaux tirages. Cette définition nous montre d'ores et déjà que ces termes ramènent à des notions de répétitions et d'informations figées.

Le cliché exprime un lieu commun ; le cliché étant la matérialité de l'idée et le lieu commun, sa banalité. Le cliché est certes proche du lieu commun par sa banalité mais il présente plutôt des idées ou des scènes et images rebattues non pas dans la conversation courante mais dans des œuvres artistiques. Ainsi, beaucoup de métaphores et de comparaisons, à force d'usage artistique, deviennent des clichés. En ce sens, ils dépendent beaucoup de l'époque. (Wolfgang Von Goethe, 2009 : 1)

3.2. Stéréotype :

Le « stéréotype » partage avec le cliché son origine typographique. Larousse (1875) définit le substantif (« ouvrage stéréotype ») par référence à l'adjectif : « imprimé avec des planches dont les caractères ne sont pas mobiles, et que l'on conserve pour de nouveaux tirages. ». (AMOSSY et PIERROI Herschberg, 2007 : 25). Ensemble de croyances concernant les attributs personnels d'un groupe humain. En raison du désaccord sur la question de la rigidité ou de la justesse des stéréotypes, une définition générale de cet ordre offre un point de départ raisonnable à l'investigation » (Ibid. : 26). Les stéréotypes peuvent être positifs, « les noirs sont bons au basket », ou négatifs, « les femmes conduisent mal ».

La persistance de stéréotypes et les clichés dans les sociétés modernes, en particulier de ceux qui se réfèrent aux caractéristiques ethniques ou au statut de l'étranger et induisent des attitudes racistes et xénophobes, témoigne de la difficulté qui existe aujourd'hui encore pour faire admettre une idée non stéréotypée de l'Homme, dont la liberté et l'identité singulière ne se laissent pas enfermer dans des catégories toutes faites.

4. Stéréotype et représentation sociale :

Un déplacement d'une autre nature apparaît dans la psychologie sociale inspirée de Serge Moscovici sur la notion de représentation sociale plutôt que celle de stéréotype. Comme le stéréotype, la représentation sociale met en rapport la vision d'un objet donné avec l'appartenance socioculturelle du sujet. Comme lui, elle relève d'un « savoir de sens commun » entendu comme connaissance « spontanée », « naïve », ou comme pensée naturelle par opposition à la pensée scientifique. Cette connaissance, issue des savoirs hérités de la tradition, de l'éducation, des communications sociales (Jodelet dans Moscovici 1988 : 360), modèle non seulement la connaissance que l'individu prend du monde mais aussi les interactions sociales. La représentation sociale peut dans cette perspective être définie comme « une forme de connaissance à la construction d'une réalité commun à un ensemble social » (Amossy et Pierroi Herschberg, Op.cit. : 50).

Traitant des représentations sociales, Jean Maisonneuve note symptomatiquement : « Nous retrouvons ici ce que nous écrivions plus haut à propos des stéréotypes. », alors que la représentation sociale désigne un « univers d'opinion », le stéréotype n'est selon lui que la cristallisation d'un élément ; il sert seulement d'indicateur. Ailleurs, Maisonneuve ne se contente pas de faire du stéréotype un indice, une marque ponctuelle de la représentation sociale. Il le déprécie par une confrontation qui tourne nettement à son désavantage.

Le courant inspiré de Moscovici fournit d'abondantes études sur des représentations sociales particulières (de la psychanalyse, de la femme, de la folie, de la ville...), en même temps qu'il réélabore et affine incessamment la notion de représentation sociale dans son rapport au sens commun, aux attitudes, à la cognition. Centré sur la dynamique complexe de la représentation sociale. (Ibid. : 50-51)

5. Définition de la pratique sociale selon Jean Claude Abric :

« Les pratiques sont des systèmes d'action socialement structurés et institués en relation avec des rôles ». (Abric, Op.cit. : 217). Les pratiques sociales c'est les différentes catégories des activités humaines comme les loisirs, le travail, les activités domestiques, l'acquisition des savoirs, le développement de personnel et l'engagement.

6. Le rapport entre pratique et représentation sociale :

La question des pratiques et des représentations sociales reste une question d'actualité, est-ce que c'est la pratique qui détermine les représentations ou bien le contraire ou les deux sont indissociables. L'ensemble de ces pratiques peut nous conduire à comprendre le sens caché à ces dernières ou bien leur contenu comme les attitudes, l'idéologie, et de connaître le milieu organisationnel.

« Analyser une représentation sociale, c'est tenter de comprendre et d'expliquer la nature des liens sociaux qui unissent les individus, des pratiques sociales qu'ils développent, de même que les relations intra- et intergroupes. » (Bonardi & Roussiau 1999, cité dans par Abric).

Les conduites des individus ne résultent pas de leurs croyances, de leurs représentations, ni même de leur système de valeurs mais plutôt du cadre institutionnel, de l'environnement social et plus précisément du contexte de pouvoir auquel ils sont confrontés et qui leur impose, leur « extorque », des conduites.

2. LE TRAVAIL

2.1. Définition du travail

Le travail est d'abord considéré comme une activité créatrice de valeur, il est la contrepartie d'une rémunération et se confond avec la notion d'emploi en tant qu'activité organisée socialement et juridiquement reconnue, source de la production, il impulse pour une large part la croissance économique. Valeur essentielle de nos sociétés, il est considéré comme un des piliers des liens sociaux. Dans la mesure où il confère à l'individu un statut social. (Bruno Alain, 1993, p. 465).

« Le travail occupe dans l'univers des sociologues (les œuvres de Georges Friedman. Ou Pierre Naville), une place prépondérante. Facteur de production. Il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'enrichir des contraintes des milieux et contribue ainsi à la création des richesses » (FERREOL Grilles, 2012, p. 287). « On désigne par le terme travail toute activité professionnelle (une profession que l'on exerce pour soi-même ou pour le compte de quelqu'un (une entreprise), dans le but de se procurer les moyens de son existence en percevant pour cela une rémunération (salarier) ».

Le travail est une valeur centrale de la société. En effet il est un moyen de subvenir au besoin élémentaire, il permet de grimper de plus en plus dans l'échelle des valeurs et l'accomplissement de ce travail permet l'aboutissement au statut souhaité et réussite son insertion sociale et professionnelle. (Le ROBERT : 1999, p. 59).

2.2. Les quatre fonctions du travail

- a. Le travail peut être vu comme une activité intrinsèquement satisfaisante. Faire un travail peut procurer du plaisir et un sentiment d'accomplissement. Le travail peut stimuler le désir de

vivre de nouvelles expériences, d'apprendre plus et développer ses habiletés, de s'actualiser et il peut aussi permettre la satisfaction des besoins d'autonomie et de responsabilités.

- b. Le travail peut aussi donner des occasions d'acquérir un statut et de prestige dans la société. Un emploi ou un type de travail peut être valorisé pour le prestige qu'il donne à la personne qui le fait. Le statut ou le prestige peut être reconnu par des pairs, des amis ou des parents. La poursuite de l'argent dans ce contexte est un signe extérieur de réussite sociale.
- c. Le travail peut être également conçu comme une activité moralement acceptable. Le travail est vu comme une activité qui remplit un rôle prescrit dans une société, qui respecte des prescriptions concernant le devoir et la bienséance.
- d. Enfin le travail peut donner lieu à des rencontres et des expériences humaines satisfaisantes. Des satisfactions peuvent être obtenues de l'association avec d'autres au travail et durant les échanges avec les clients, les supérieurs, des patients ou des collègues. La satisfaction n'est pas retirée des services rendus, mais bien des affiliations trouvées dans son travail.

2.3. La signification du travail

La signification du travail ne se résume pas en un seul sens. Il peut être le centre régulateur de l'homme avec la nature, le sociale et avec lui-même, sa valeur ne cesse d'être estimée par de nombreux économistes, sociologues et philosophes. « Le travail est l'unique loi du monde, régulateur qui mène la matière organisée à sa fin inconnue. La vie n'a plus d'autres sens, pas d'autre raison d'être ; nous n'apparaissions chacun que pour donner notre somme de labeur et disparaître ».

Aussi, la signification du travail peut s'inscrire dans le temps, plus exactement dans le progrès technologique, l'homme qui passe d'un travail agricole à un travail dans l'usine, entreprise. « Comprendre l'évolution actuelle de

la valeur et de la signification du travail, il faudra tenir compte des caractéristiques du progrès technologique et de ses effets sur la nature et la répartition du travail » (Leboyer, 2007 :21).

2.4. Définition du rapport au travail :

« 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 leur existence. » (Anctil, 2006, p 90)

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

L'aspiration invite ainsi l'individu à dépasser sa situation actuelle; elle prédispose en ce sens l'acteur à l'action. Sur le plan professionnel, la question des aspirations a certes trait à tout ce qui touche l'emploi comme tel (contenu de la tâche, conditions de travail, relations de travail), mais elle se rapporte aussi à tout ce qui est lié de près ou de loin au fait d'occuper un emploi (finalité du travail, centralité du travail). Plutôt que de parler d'aspirations professionnelles, concept qui circonscrit la notion à ce qui touche spécifiquement la profession, nous parlerons pour cette raison d'aspirations au travail en vue d'inclure à notre définition les aspirations qui se rapportent à la vie hors travail.

1. La notion de rapport au travail

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 des "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 » (Gendron et Hamel, 2004 : 131). Bien que sa définition ne fasse pas consensus dans la littérature, trois principales 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. Une dernière école de pensée considère plutôt que le rapport au travail s'intègre à une conception plus générale de la vie. Revenons brièvement sur chacune de ces perspectives. (Anctil, Op.cit. : 84)

2. Le rapport au travail et la centralité au travail

« Les travaux dans le domaine de travail nous enseignent que le rapport au travail se rapporte aussi à l'importance, à la place ou à la valeur accordée au travail par chacun dans son existence. » (Ibid. : 89). Les individus défèrent dans leur conception et le rapport qu'ils portent au travail, les études récentes ont montré que pour ceux qui placent le travail dans leur projet de vie, cherchent un travail qui leur permet d'apporter un sens et une aspiration et un travail qui leur procure une reconnaissance sociale et un statut professionnel élevé. Et pour ceux auxquels la famille constitue le premier élément principal de leurs identités auront tendance à placer le travail au second lieu de leur occupation, et dans le loisir qu'il espère de trouver un espace de développement personnel.

3. La valeur

« Préférence ou principe définissant les grandes orientations de l'action, oriente et légitime les règles sociales. Leur origine, leur place et leur transformation ont suscité de nombreuses discussions, en particulier chez Marx, Durkheim et Weber ». (Ferrol et autres, 1991 : 275). « Au sens social, croyance partagée concernant ce qui est désirable ou utile, c'est-à-dire ce qui doit être prescrit ou en matière de comportements et de finalités » (H. Bloch et autres, 2002, 426). C'est-à-dire ; conviction ou

croissance constante dans le temps qu'une certaine conduite ou un comportement est préférable à sa forme.

Les valeurs ; sont des « préférences collectives qui s'imposent au groupe, les croyances essentielles, les normes qui définissent les façons d'agir et de penser. Elles établissent les interdits, les tabous, elles forment la philosophie de l'entreprise, inspirent et justifient sa charte de conduite exprimée par le règlement intérieur ainsi que le système de récompense et de sanction » (Soutenait et Farcet, 2007, 426)

4. La valeur selon Karl Marx :

La production capitaliste est une production de marchandise. Celle-ci revêt un double aspect. D'une part, c'est une chose qui satisfait un besoin quelconque de l'homme, ceci constitue sa valeur d'usage. D'autre part, elle s'échange contre d'autres choses, ce qui détermine sa valeur d'échange. Tous les biens d'espèces différentes qui s'échange entre eux dans un système déterminé de rapports sociaux, ont une caractéristique commune : ils sont les produits du travail. Les divers producteurs créant des produits variés et les rendent équivalents au moment de l'échange. Ce qui est commun, ce n'est donc pas un travail humain d'un genre particulier, mais un travail abstrait, le travail humain en général.

La valeur d'échange est déterminée par la quantité du travail socialement nécessaire à la production d'une marchandise donnée. « En tant que valeurs, toutes les marchandises ne sont que du travail humain cristallisé », la valeur étant la forme spécifique sous laquelle apparaissent les rapports entre les temps de travail de différents producteurs.

Marx note que la loi de la valeur s'impose à tout producteur comme une loi du marché, elle-même corrélative des lois de production. ([www.larousse.fr/encyclopédie/personnage/Karl Marx](http://www.larousse.fr/encyclopédie/personnage/Karl_Marx)).

5. Les types de valeurs :

On peut considérer que le sens du travail dépend des valeurs culturelles propres à chaque pays. On peut distinguer des :

- « valeurs instrumentales, comme le salaire, conditions de travail, sécurité de l'emploi.
- Valeurs affectives, comme le contrat avec les pairs et avec la hiérarchie, reconnaissance, estime.
- Valeurs cognitives, comme la responsabilité, intérêt du travail, statut et mobilisation des compétences » (LOUCHE Claude, 2007, 56)

CHAPITRE 3

LE TERRAIN D'ENQUÊTE

Préambule

Il s'agit dans cette partie de brosser un tableau fidèle au terrain de recherche à savoir CEVITAL. Il va de soi que la description s'appuie sur des descentes sur terrain, dont nous nous sommes déployés à construire une grille d'observation dépendamment des facilités qui nous ont été octroyés ainsi que les personnes qu'on a pu rencontrer lors de notre stage.

La prise de contact avec terrain : CEVITAL

La direction des Ressources Humaines : D'entrée de jeu, le premier service de contact c'est la « DRH ». D'ailleurs, les stagiaires universitaires censés réaliser des stages au niveau de CEVITAL doivent passer par ce service, puis affecté dépendamment de leurs spécialités et les objectifs de leurs recherches. Dans une ambiance agréable, après les présentations, l'encadreur sur place nous explique le fonctionnement général du service personnel et ses composants. Ainsi, cette direction définit et propose à la direction générale les principes de Gestion ressources humaines en support avec les objectifs du business et en ligne avec la politique RH groupe. Elle assiste la direction générale ainsi que tous les managers sur tous les aspects de gestion ressources humaines, établit et maîtrise les procédures. C'est un support administratif de qualité à l'ensemble du personnel de cevital Food. Chargée de la gestion des carrières, elle identifie les besoins en mobilité et assure le recrutement ainsi que la formation du personnel. Il lui revient la gestion de la performance et des rémunérations. Elle pilote aussi les activités du social. Elle participe par ailleurs à l'élaboration de la politique de communication afin de développer l'adhésion du personnel aux objectifs fixés par l'organisation. Pour terminer, elle est impliquée dans les actions disciplinaires.

Par ailleurs, doté d'un effectif de neuf employés du même niveau hiérarchique avec un chef à leurs têtes se répartissent les tâches. Plus explicitement, chacun d'eux est responsable d'une équipe d'exécution en termes de la situation sociale et professionnelle de chaque ouvrier. Les équipes d'exécution se distinguent par le produit final de leur parc ou atelier

d'appartenance à savoir : sucre, huile, margarine et eau minérale « *LallaKhedidja* ». Il en découle une certaine segmentation qui assure une disponibilité aux employeurs et réduit les charges affectées qui peuvent déboucher sur des confusions. De ce fait, l'administrateur en charge du parc s'occupe du suivi jusqu'à la sortie de chaque employé affecté à son parc. À commencer par le pointage des équipes du travail postier 3x8 : (13h00 jusqu'à 21h00, 21h00 jusqu'à 05h00 et 05h00 jusqu'à 13h00). Toute la paperasserie de l'équipe incombe le même administrateur (certificat de travail, différents congés, différentes décisions etc.). Cette segmentation garantit également un contrôle assidu avec une mise à jour ponctuelle de l'effectif du parc ou de l'atelier. À cet effet, une récapitulation mensuelle sous forme de bilan ou de rapport est élaborée.

La seconde visite effectuée concerne le département des moyens généraux. Conformément à la figure 1, ce département est réparti en quatre différents services : le premier, à savoir service de moyens généraux, est chargé de la gestion de la logistique et de soutien notamment le transport, les ordres de missions ainsi que les réservations des billets d'avion et des hôtels et traitement des factures pour assurer la sécurité de l'entreprise et des travailleurs. Au-delà des tâches spécifiques, on décèle une certaine polyvalence qui s'explique surtout avec les déplacements des travailleurs à l'extérieur. Nous retrouvons le chef de service gestionnaire en extérieur, qui est aussi le responsable (chargé des agences de voyages, hôtellerie) et un gestionnaire chargé de patrimoines (ordres missions, entretiens etc.).

Le second service est celui du transport dont sa mission principale et la gestion du parc, ce service est composé d'un chef de Parc, d'un coordinateur et des chauffeurs (léger et poids lourd). Le troisième service : Intendance et patrimoine, est constitué à son tour d'intendant chargé d'approvisionnement alimentaire de tous les travaux, les stocks, chef de cuisine, cuisine et aide cuisiné et gestionnaire qui charge achats et véhicule. Pour le dernier service, il s'agit des archives ou nous retrouvons un archiviste documentaliste et une aide documentaliste.

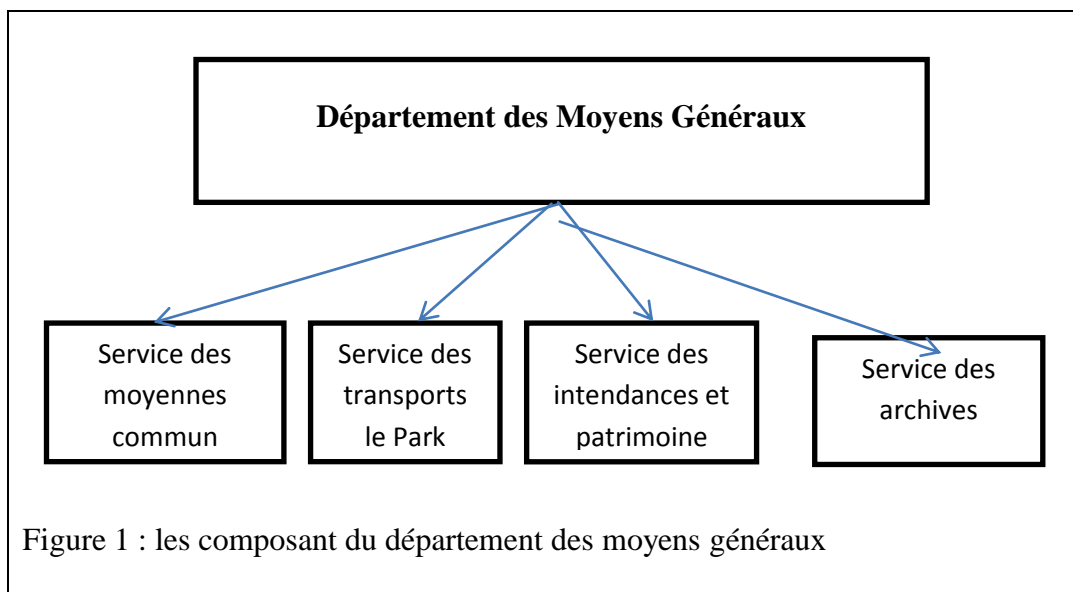


Figure 1 : les composant du département des moyens généraux

1. Le service recrutement

Ce service s’occupe des nouveaux recrutées et prend en charge le suivre et l’intégration des nouveaux recrues dans les postes adéquats. À Cevital, nous retrouvons deux types de recrutement : recrutement interne et recrutement Externe. Le recrutement souvent passe par l’ANEM¹, sinon par l’étude de dossier, comme étant un recrutement externe.

Les nouveaux recrutés dans le cadre de l’ANEM ou l’ADAS² ont des contrats CDD³. Par contre ils sont soumis aux règlements des salariés qui disposent un contrat CDI⁴. Force est de constater, une certaine différence dans les conditions de travail chez les deux types de contrat, notamment en termes de droit et d’obligation au travail. L’accès à un contrat CDI pour les salariés qui ont un contrat CDD se fait par l’évaluation de rendement, la calcification par les chefs des services ou les supérieurs après des observations et des expériences de longue durée.

¹ANEM : Agence National de l’Emploi

²ADAS : Direction de l’Action Sociale et de la Solidarité

³ CDD : Contrat a Duré Déterminé

⁴ CDI : Contrat a Duré Indéterminé

L'entreprise, pour cette année 2015, a fait une rupture de recrutement externe pour des raisons inavouées, et elle s'est plutôt focalisée sur le recrutement interne (promotion, mutation et changement de poste ou d'affectation professionnel). Ainsi, le recrutement interne se réalise dans une ascension, i.e. par l'accès d'un employé à un poste supérieur, en lui accordant un délais de temps limité (3 mois) afin de l'évaluer ainsi maitriser sa capacité d'occuper le poste qu'on lui donne dans le cas d'insuffisance de cette durée pour l'évaluation, l'entreprise prolonge la durée d'un mois de plus, l'évaluation va démontrer si l'employé pourrait bénéficier d'une promotion ou plutôt garder son poste d'origine.

Le service a une certaine solidarité entre les travailleurs et une polyvalence ou moment que tous les salariés travaillent en collaboration ainsi, une bonne relation du travail entre les éléments de ce groupe, noté par une bonne communication et un sentiment d'ambiance.

Département Management de système (DMS)

C'est la mise en place, le maintien et l'amélioration du système de management (qualité, sécurité des produits alimentaires), en maintien avec le système et l'audite et selon les objectifs du client. L'objectif de département c'est l'élaboration des plans d'action pour l'amélioration du Système de Management qui assure la satisfaction de client.

Service de Formation

C'est le service qui s'occupe de la formation des salariés afin d'améliorer leur niveau et leur rendement pour la réalisation des objectifs de l'entreprise. Les formations offerte aux salaries sont différente, comme celles qui porte sur les nouvelles technologies de l'information et la communication ainsi sur des nouvelles machines apportées. Le service se constitue d'un chef de cinq (5) gestionnaires de formation, il s'occupe aussi de l'accueille des nouveaux apprentis et des stagiaires

Pour les procédures de formation :

- Chaque année l'entreprise reçoit les besoins de formations par la direction d'Alger ;
- Ensuite elle établit les plans des formations qui vont être validés par le DRH ;
- Après Organiser les formations qui convient pour la réalisation des objectifs qui renvois a l'entreprise Soit interne ou externe ;
- A la fin, c'est le passage a l'action, l'entreprise s'occupe et oriente les salariés concernées aux lieux de la formation pour les formés quelque soit le lieu ou le pays ;
- Pour l'entreprise les éléments formés vont être responsables de la formation des autres salariés

7. Service des ressources humaines

Le service est divisé en deux fonctions :

- La première fonction c'est celle de reporting et l'analyse qui est composée de deux postes. Les tâches accomplies par la première fonction c'est le calcul de la masse salariale , le taux d'absentéisme, le coût des heures supplémentaires et le taux de gravité et de fréquence des accidents de travail ;
- La deuxième fonction c'est celle de la gestion des emplois et de la compétence (G.P.E.C) composé de deux postes. Les tâches accomplies par la deuxième c'est l'évaluation et la gestion des emplois et des compétences des salariés

CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	Effectif janvier 2015	RATION
MANAGER EXECUTIF	3	0.08%
MANAGER DIRIGEANT	4	0.10%
MANAGER CONFIRME	26	0.68%
MANAGER INTERMEDIAIRE	200	5.23%
ENCADRANT DE FREMIERE	859	22.48%
TECHNICIEN ET MAITRISE	1278	33.44%
OUVRIER EMPLOYE	1452	37.99%
Total	3822	100%

Source CEVITAL

Par apport au salaire il y a des grades

N.B : les bureaux sont très proche l'un de l'autre et l'espace pour circuler ou ce déplacé et restreint ce qui dérange les salarier et la surface n'est pas confortable.

8. Service du sociale

Au sien de ce service, il existe deux (02) fonctions à deux niveaux hiérarchiques :

a. La fonction du sociale :

CEVITAL a intégré et adapté le système ISO 22000 qui a été proposé par la France pour avoir l'avantage d'exporter ses produits vers l'extérieur. Située dans l'enceinte du port de Bejaia, ainsi, un parc juste à l'entrée de l'entreprise, d'une capacité d'une vingtaine de voitures. Le poste police, assurant une relève le jour comme de nuit, veille à la sécurité de l'entreprise et des ses employés mais aussi les visiteurs. Pour les employés de toute catégories un logiciel relié directement à l'administration de service de personnel pour les pointages : entrées et sorties, soit pour ceux qui assure un travail postier ou ceux qui assurent un travail du jour uniquement 8h00 à 16h30. Dans un souci de facilité à ses employés le retrait de leur dû ou pour une prêt quelconque, CEVITAL offre une banque de prêt d'argent sans passer par d'autres banques externes.

Les consignes de sécurité sont respectées à la lettre soit pour les membres de l'entreprise ou pour les visiteurs, à ce propos, il est recommandé à tout visiteur de porter un gilet de visite et casque pour qu'il puisse visiter les raffineries notamment. Un contrôle assidu est assuré par le poste police pour maintenir l'organisation et l'ordre en son sein. Le bloc administratif se situe par ailleurs au-dessus du poste de sécurité. Constitué de deux étages, à l'entrée c'est le service de formation qui se place justement pour l'accueil et l'orientation soit pour les travailleurs ou les visiteurs. Le bloc est muni des caméras de surveillance assurant ainsi un contrôle ponctuel des mouvements de sortie ou d'entrée.

Des affichages et des consignes pour le bon déroulement de travail, des armoires sur les couloirs de deux côtés à cause des manques d'espaces dans les différents services et une salle consacrée pour les photos copieurs. Dans chaque service comme (service de personnel, formation et moyen généraux) voir même la raffinerie de l'huile on trouve des tableaux pour transmettre les tâches à exécuter instruit par le chef. De ce fait ces affiches impliquent des consignes et des instructions à prendre en considération dans l'immédiat.

Les services sont très proches l'un de l'autre, l'étreinte de l'espace et son encombrement engendrent des difficultés de ceux retrouver soit aux huit employés qui se retrouvent face à face quotidiennement soit aux visiteurs de circonstances. L'atmosphère qui règne dedans peut être jugée d'emblée comme professionnelle au premier contact. Chaque employé exécute sa mission dépendamment de son affectation, (l'huile, sucre ou margarine). Il est difficile de juger la nature de la communication, mais ce qui à noter que les consignes et les instructions sont toujours représentées dans un système tabulaire. Les sorties avant les horaires formelle nécessitent en aval un accord au préalable du responsable consigné par un bon de sortie.

Au service des moyens généraux, le climat semble être différent, une cafétéria d'emblée annonce une certaine aisance, l'espace n'y manque pas, ainsi que l'organisation des armoires qui sont bien aménagées. Sur les six 6 postes, il y a le

chef de service quatre (4) postes réunis et les deux (2) autres plus ou moins éloignés. Un couloir traverse l'espace facilite la circulation des personnes. Ce service en question se charge de la gestion de la logistique et du soutien en ce qui concerne le transport, les ordres de missions et des réservations des billets des déplacements, souvent d'avion, ainsi que des hôtels et le traitement des factures. Une bonne entente peut être décelée entre collègues, une très bonne ambiance et un travail d'équipe. Les tâches se complètent et chacun réalise celle qui lui est octroyée. Un poste qui s'occupe des visas et des billets d'avions et l'autre poste des réservations de l'hôtel sur tout le territoire national et un poste pour les transports soient lourds ou légers. Ce service détient un espace un peu large pour la bonne exécution des tâches, ce service se distingue par des bonnes conditions physiques de travail comme les climatiseurs, des caches soleils et si ce qui dérange si les fenêtres qui sont placées directement vers le dépôt de livraison de l'huile. Les couloirs sont équipés par des affichages de consignes et des extincteurs et chaque étage et on voit des caméras de surveillance. Mais dans le premier étage y a pas des armoires dans les couloirs ça prouve que les services ont un espace suffisant pour les installer. Pour les heures de repos on a de 12h00 jusqu'à 13h00 pour prendre le déjeuner et de ce reposé un peu de prendre un café ou de fumer une cigarette, et pour fumer il faut sortir à l'extérieur. Et il n'y a pas en d'or de cet heure un autre heure de repos.

L'observation informelle

À l'entrée de l'entreprise on trouve le poste de sécurité qui veille jour et nuit pour éviter n'importe quel risque qui peut parvenir; il permet un accès sécurisé pour les travailleurs et les visiteurs, tous les travailleurs de l'entreprise possèdent des cartes de pointage sur un logiciel qui s'appelle « KELIO », relié directement à l'administration de personnel pour assurer le pointage des heures d'entrée et de sortie des salariés; l'accès à l'intérieur de l'entreprise se fait par le contact de l'agent qui travaille au poste de sécurité avec le service que nous voulons visiter, il est obligatoire d'être identifié par une pièce d'identité et de

mettre un j'aillée de visite et un casque de sécurité pour visiter l'entreprise (l'atelier).

Les blocs administratifs se situent en face des ateliers de production et les parcs de stock de livraison ce qui facilite aux travailleurs de se déplacer rapidement vers l'administration et de soumettre au courant des nouvelles. Au sein de l'entreprise cevital il y a pas un mouvement de syndicat il y a juste l'administration et les ouvriers. Tout est rapproché avec l'atelier, l'administration et la sécurité. Tous les bureaux sont situés en face des ateliers de productions pour faciliter le rapprochement et la relation entre les exécutants et les administrateurs. Si un ouvrier veut se déplacer à un service de l'administration cela ne prend pas une longue durée de temps, Même au sein de son administration on trouve des centres de maintenances et un magasinier en cas des pannes soit de réseaux, réparation des portes...etc.

L'administration de personnel se situe au-dessus de poste de sécurité en face la raffinerie et le dépôt de la livraison de l'huile, à l'intérieur de bloc administratif le premier service rencontré est le service formation au niveau de première étage qui s'occupe de l'accueil et l'orientation des nouveaux stagiaires comme les étudiants ;il est composé de sept poste de travail réparties d'une manière attachées chaque deux postes sont reliées l'un avec l'autre et le chef de service se trouve peut éloigner des autres postes ,l'espace ergonomique à l'intérieur de service est bien organisé et qui permet une circulation libre et un confort pour les salariés ; en terme des conditions du travail le service dispose de tout les moyennes et les conditions de travail physiques et matérielles (climatiseurs ,des résistances électriques, des bureaux confortables et des armoires et un tableau).

Au côté gauche de service formation on trouve le service des moyennes généraux composé de six poste de travail aménagé d'une manière différente par rapport au service précédant, quatre bureaux sont attachées d'une manière rendent et les deux autres sont reliées et séparées avec les autres par un petit couloir qui

permet une circulation libre et un déplacement rapide. Le service dispose de toutes les conditions de travail physiques et matériels (climatiseurs, résistances électriques, des bureaux confortables et un tableau).

Au niveau de deuxième étage de l'administration on trouve des caméras de surveillances de trois dimensions pour surveiller et contrôler les moindres détails en ce qui concerne les rentrées et les sorties des visiteurs ou des travailleurs, ainsi des affichages écrits et des consignes sur le travail et son déroulement, et des armoires sur les couloirs dans les deux cotés à cause de manque d'espace à l'intérieure de la plus parts des différents services au niveau de cet étage ,Le premier service visiter est le service des ressources humaines composé de neuf postes de travail , chaque deux postes sont reliées l'un avec l'autre et le poste de chef de service se trouve dépendant avec les autre postes, l'espace à l'intérieure de service est très restreint ; par témoignage d'un salarié: il y a un manque des moyens pour ce service ,c'est le service le plus dynamique et plein de paperasse dans tous les moments les travailleurs entrent cela dépend ;Ca peut être pour une fiche de paie, un congé de maladie ,une certificat de travail; alors que nous on possèdent ici une seule imprimante placé au niveau de bureau de chef de service maintenant elle est tombé en panne, même les stylos aussi pose des problèmes il y a des jours ou un seul stylo circule entre les tous les postes pendant une journée, et c'est le seul service qui est toujours en mouvement par rapport au d'autre service, les armoire se ferme pas les microordinateurs se bloquent à cause des logiciels utilisées ,j'ai demandé combien de fois de me changer mon micro-ordinateur qui pose pour moi des problème de vision mais il y a rien ,et aussi les portes et les armoires il y a des journées ou elles se bloquent et ne s'ouvrent pas

L'autre service visité est le service de recrutement il contient quatre postes de travail bien aménagés et confortables, séparés les uns avec les autres, il possède tous les moyens et les conditions du travail comme tous les autres services déjà situés mais il est très restreint.

Compte aussi le service export et le service de management de qualité, le service transitaire qui détiens de tous les moyennes et les conditions de travail mais caractérisé par l'espace restreins au niveau de services transitaire.

Dans chaque service voir même la raffinerie de l'huile on trouve des tableaux d'affichage pour transmettre les tache à exécuter qui sont dictées par le chef, par exemple : dans le service de personnel en a observé le jeudi 19/03/2015 un affichage fait par le chef de ce service qui consiste à faire un travail d'archivèrent.

En terme des relations humaines et le couté affectif des travailleurs, par observation et le témoignage de la plus part des salaries on a constaté que les relations sont bonnes, les travailleurs dans leur majorité ont confirmer qu'ils travaillent dans un bonne climat d'ambiance et de communication, même si il y a des désaccords de temps en temps les désaccord ne sont pas supprimées ou télescopée, les salaries s'arrange entre eux par la clé de communication et de dialogue ; dans le cas de la présence des conflit, ces derniers ne prend pas un autre champs hors celui du travail et par témoignage d'un salarie il dit que les relation entre les membres des groupes de travail a l'intérieure de l'entreprise reste dans le domaine professionnel.

Ce qui est remarquable aussi que dans la présence des moments libres la ou les travailleurs n'ont rien à faire au niveau de leur poste de travail, ils profitent de faire discuter entre eux et même des fois il se déplace d'un poste a un autre pour voir ou parler avec d'autres collègues

La méthode de travail au niveau de la raffinerie de l'huile c'est celle de travail à la chaine, chaque ouvriers a sa propre tache, la chaines est composé de plusieurs type d'agent on trouve : les cheffes des lignes, les opérateurs des machines, les superviseurs, les agents de maitrise, les contre maitre de surface, les agents de maitrises et les ouvrier d'exécutions.

Les chefs des ateliers et les superviseurs ont pour fonction de contrôle de l'enchaînement de production de produit, la chaîne est constituée d'une machine roulante dans laquelle on trouve des machines qui permettent le passage des bouteilles de l'huile au début de leur construction jusqu'à leur finition ; la chaîne contient un ensemble des ouvriers qui s'occupent de plusieurs tâches ; placer les bouchants, organiser les bouteilles deux par deux, mettre les bouteilles dans des fardons et les mettre sur des palettes et puis les déplacer par des Clark vers les dépôts de livraison pour ensuite les livrer aux clients, cette raffinerie est liée directement au stock de livraison qui se situe directement à côté de cette raffinerie pour faciliter le chargement aux camions de destination. Au niveau de cette raffinerie on trouve deux postes qui sont assurés par des contremaîtres et des chefs de lignes pour assurer le bon fonctionnement de travail et contrôler la matière première et la recette de production et pour le besoins des travailleurs de quelque chose par exemple : le chatterton, les produits premiers, les tiquâtes pour la finition de produit et pour la faire passer dans les bonnes conditions. Sans dire que après avoir rassemblé le produit dans les palettes et de faire entourer par le plastique les ouvriers doivent coller une tiquâte pour un accès sécurisé.

Mais au sein de cet atelier on a constaté qu'il y a une absence de contrôle par les chefs alors que les chefs ne savent pas si un ouvrier fait son travail ou non, et il y a des journées où les ouvriers viennent juste pour passer sa journée libre. Et ce qui concerne la communication entre eux elle est assez satisfaisante, il y a une ambiance au travail parce que c'est un travail d'équipe chaque membre des travailleurs a sa propre équipe, on trouve deux catégories de travailleur il y a ce qui travaille $\frac{2}{8}$ et $\frac{3}{8}$. En matière de progrès technologiques les machines sont de haute qualité elles sont programmées et contrôlées par les techniciens, les superviseurs et les chefs des lignes c'est toute une hiérarchie, et l'homme ne fait que contrôler et rédiger des rapports, L'espace est suffisant pour une bonne circulation et de travailler convenablement, toutes les conditions de travail sont disponibles (les tenues de travail, les casques de sécurité, les lunettes et les stops bruits), il est interdit à tous les travailleurs et les visiteurs d'apporter des vêtements comme les

chaussures glissantes et les chaussures a talon pour les filles et les claquettes, les pantacourts au niveau de la zone industrielles, interdiction de fumé . Au niveau de poste de surveillance on trouve des logiciels qui contrôles ce qui concerne les étapes de production de l'huile par les superviseurs, et des tableaux d'affichages pour l'élaboration d'un plan d'actions et l'affichage des tâches à exécuter.

Le processus de travail chez la raffinerie de l'huile

Témoignage d'un superviseur

La capacité de production est de 1600 tonne par mois, théoriquement c'est 1800 tonne par jours le raffinage chaque ligne est composé de trois (03) ligne : ligne (A), (B) et (C). La première ligne (A) a une capacité de 400 tonne par jour, la seconde (B) sa capacité est de 400 tonne par jour, pour la dernière c'est 1000 tonne par jour. Chaque ligne est composée de trois (03) section : la première section la neutralisation, la seconde pour la décoloration et la troisième destinée à *la désodorisation*.

Pour la première section qui est la neutralisation, tout d'abord en reçoit de l'huile avec une acidité importante pour un maximum polirait de « 1.5 » en plus cette huile contient des inthurcies, en la traite comment avec la zou de produit chimique ; on utilise la zou pour la neutralisation et on utilise l'assucétrique pour le dégommage et l'élimination des postes polypides. Après la zou de ses produits chimiques, on passe vers ce qu'on appelle les séparateurs, ce sont des centre-faiseurs. Pour ces dernier, par exemple, je prends une bouteille d'eaux et l'orsque je mets de la poussier à l'intérieur, et même si je tourne cette eau, la poussière s'associe à une seule place et l'eau se retrouve au milieu ; c'est la même chose qui se passe ici avec la huile sans la centre-faiseuse, elle est composée d'assiette c'est des assiettes l'une sur l'autre sous forme conique donc, travailler d'une vitesse moyen 500 tourne par minute. Donc la centre-faiseuse lorsque huile est en contact avec la centre-faiseuse il décompose l'huile en deux phases : *la phase légère* et *la phase lourde* c'est le poussier.

À la sortie, on aura une huile (oïl) neutralisé c'est la phase légère. Pour la seconde, dite lourde, celle-ci est composée des pattes (déchet) de oïl. Conséquemment ces déchets sont envoyés vers une autre section et un autre procédé, où on produit de l'oïl (après de oïl noir) pour l'utiliser dans des vernis, l'aliment de bétail. Ensuite, on aura un oïl neutralisé, cet oïl neutralisé a des traces de savant parce que le contact de la sou et durant son traitement va faire apparaître des traces de savant que l'on doit les enlever, et l'huile qui va passer par une centre-faiseuse ; en ajoutant de l'eau, c'est un lavage, et c'est le même phénomène qui se passe ici et qui va se passer lorsqu'on ajoute l'eau à l'huile en le fait tourner pour apparaître une solution moyennement lourde. Mais, lors de son passage dans la centre-faiseuse, le phénomène de centre-faiseuse requiert toujours deux phases : huile tout seul et l'eau toute seule. Lorsque l'huile sort en aura une huile à la fin neutralisé avec une acidité faible.

Dans la seconde étape : la décoloration, l'huile va apparaître dans une couleur rouge dont la nécessité de le décolorer. À cet effet, l'ajout d'une terre active, mais qui n'est pas n'importe quelle terre, celle-ci est traitée et activée, et le phénomène chimique qui se passe ici c'est l'absorption, d'où on aura de l'huile. Cette huile est mélangée avec la terre active moyennant une vapeur de barbotage, ainsi la terre absorbe les pigments colorant. Lors de cette absorbance qu'elle va changer de couleur et qui est tout à fait normale de passer par des filtres qui serviront à l'enlèvement de la terre.

La troisième étape : la désodorisation, dans cette phase, on enlève l'odeur par le réchauffement, chaque oïl a ses caractéristiques thermiques, la température atteint jusqu'à 240⁰C à peu près la colonne de destination c'est des plateaux, chaque plateau a des vapeurs et l'huile lorsque il entre avec une température de 240⁰c Cet avec ses vapeurs va se barboter. Il y a une évaporation des acides gras (des équidés) et lorsque ses acides gras se remonte en les récupérés pour produire des huiles acides. Alors, les vapeurs se transforment pas en liquide parce que la colonne elle est sous vide ; le vide c'est par exemple je prends un bidon, il a de l'air là-dedans et je vais enlever l'air qui se trouve à l'intérieur, mais ici on n'aura

pas une implosion et si on a une implosion, ça veut dire on a un défaut quelque part : une fuite. Ici, on travaille sous vide tout est fermé. Et pourquoi on travaille sous vides ? C'est pour éviter la toxicité et en plus il aspire (le vide) les vapeurs et si c'est le contraire en aura un l'huile et de l'eau. À la fin de l'opération, on le refroidi jusqu'à 180°C.

À propos des ouvriers : Ici on travaille 3x8, (travail de quart), il y a ceux de surface, qui assurent le nettoyage des sols et des équipements et l'administration des effectifs. Ainsi, avec quatre équipes, trois qui travaillent et une en repos de deux jours en rotation. Chaque équipe est composée d'un chef de quart, les superviseurs et des ouvriers spécialisés, des ouvriers pluridisciplinaires, des agents d'entretiens et de la maintenance (mécanique et électrique). Pour le chef de quart c'est lui qui gère toute l'équipe, quel que soit le travail. Les superviseurs, on a des superviseurs de salles de contrôle qui contrôlent tout par des logiciels tout est lié à la production à des machines, et des superviseurs de ligne, où chaque ligne a un superviseur qui la suit sur le terrain ; lorsqu'un superviseur détecte une anomalie à la salle de contrôle, il la contacte directement au superviseur de terrain y remédier au problème. Pour les travaux d'exploitation, les nettoyages, les changements de postes et débouchage des filtres il y a des ouvriers spécialisés et des ouvriers pluridisciplinaires, ce sont des agents polyvalents à tout faire. , rattachés de superviseur et des agents d'entretiens, c'est le travail de sol. Chaque équipe a sa tâche spécifique, pour la maintenance c'est lorsqu'il y a une panne, le superviseur va au chef de quart et le chef de quart va contacter la maintenance.

CHAPITRE4

**ANALYSE
DES
RÉSULTATS**

PRÉAMBULE

Dans ce chapitre il est évident de mettre en transparences les entretiens réalisés sous forme d'une auto-analyse, les discuter un par un pour qu'ensuite une analyse synthétique afin d'obtenir des acquises pertinentes et fiables pour pouvoir arriver à mieux maîtrisé notre terrain de recherche et d'arriver à répondre à chaque interrogations qui on relation avec la valeur et la signification de travail au sein de cette entreprise CEVITAL.

ANALYSE DE LA CATÉGORIE DES CADRES

a. Du premier contact au quotidien du travail

Il semble que le recrutement des cadres questionnés a été conformément à la procédure et selon le besoin de CEVITAL, i.e. dépendamment de leurs compétences (diplômes, titres etc.). En effet, la politique adoptée par CEVITAL ambitionne la stabilité de son personnel et la garanti de l'emploi. D'une part, l'octroi des contrats à durée indéterminée s'inscrit directement dans le carriérisme, et, d'autre part, motive l'engagement professionnel notamment avec les avantages qui accompagnent ce type de contrat : assurance et sécurité.

Le travail des cadres prend un trait fluctuant, cette muabilité incombe la charge du travail et qui varie d'une semaine à une autre dépendamment de l'agenda de l'Entreprise. D'ailleurs, les périodes de surcharge du travail ne sont guère aisées à les outrepasser : de la fatigue physique à la fatigue morale, dans cette saturation les cadres éprouvent que d'aversions « *il y a des semaines difficiles comme il y a des semaines facile par apport a la fatigue et la charge du travail, Peut être tu tombes malade et tu vas être dans une situation physique faible la semaine seras difficile pour toi* ». Dans une exception un cadre affirme « *beaucoup de charge du travail est une motivation... être dans l'obligation de travailler et active* ». Le travail ici peut prendre une forme d'occupation et où l'oisiveté n'est pas appréciée. Ceci, nous mène à la question du temps du travail,

dont on a enregistré une divergence dans les avis, cependant, force est de constater que la production, travail postier, procure plus de satisfaction que le travail administratif. À cet effet, le premier se caractérise par la périodicité dans les horaires de travail, contrairement au second qu'il s'affiche plutôt dans un horaire rigide figé de chaque jour durant toute l'année.

b. Le temps de travail

Un superviseur : *« l'horaire du travail est inconfort à cause de la difficulté d'adaptation avec le système de quart ».*

Chefs de lignes : *« l'horaire du travail reste inconfort ». Le second : « ... quelqu'un qui se réveille à 4h00 de matin et vous dire je me porte d'une manière confortable ? Non, on se comporte pas d'une manière confortable, On est dans un secteur industrie on est sensé de tourner 24h sur 24h donc on n'a pas le choix »*

Pour le chef de ligne qui potentiellement penche pour un horaire journalier déclare : *«... un réaménagement des horaires du travail comme les entreprises américaines ou canadiennes est souhaitable par le décalage des horaires de nuits vers la journée, pour alléger le travail de nuit et travailler plus dans la journée, mais ça reste difficile à réaliser à cause de l'environnement externe qui ne répond pas aux moyens logistiques (transport) »*

Pour le second chef de ligne qui plutôt manifeste sa préférence au travail postier : *« ... l'horaire du travail est satisfaisant, il suffit juste d'être en bonne état physique ; ... en tant que célibataire, je préfère le quart parce que je trouve de temps libre pour la journée ...je préfère travailler la nuit pour [profiter] de la journée ».*

Un contrôleur de qualité : *« L'horaire est confortable »*

Un contre maitre de surface : *« l'horaire du travail est satisfaisant... la charge du travail varie toujours dépendamment des périodes et des semaines et des journées ».* Bien au contraire pour ceux de l'administration la charge du

travail ne cause pas de problèmes ceci et surtout du à la nature de leur travail dont ils peuvent trouver des arrangements entre eux, pour palier à cette charge soit par un travail à des heures tardées au bureau ou sinon terminer le travail à domicile.

Appartenir à la production décide d'avance non seulement de l'horaire postier qui n'est que le synonyme de la continuité du travail et de sa rythmicité. D'ailleurs, cette rythmicité fluctue selon le calendrier où la cadence doit répondre aux délais. Cependant, l'état d'équipement concourt à la charge de travail, dont la nécessité imposante de la maintenance et les interventions qui peuvent ponctuer pour palier les pannes etc. En outre, la disponibilité des effectifs nécessaires détermine la charge, mais à ce niveau se pose aussi la question non seulement d'une bonne programmation, mais aussi celle de la synchronisation.

c. Le relationnel dans la quotidienneté professionnelle

Le quotidien de cadre affiche est traversé par des relations assez appréciables par nos répondants. La communication d'ailleurs se déroule dans l'entente soit au niveau de leurs services ou avec la hiérarchie. Il est utile de rappeler que ce climat émane d'une prise de conscience de l'administration de l'importance du dialogue et dont les efforts fournis à travers des formations et des sensibilisations qui ont donné fruits : « *On est passé d'un état de communication presque vide à un état de communication parfait grâce à des formations et des sensibilisations, ... On communique de mieux en mieux* ».

Cependant, l'implication aussi prend une place dans la création d'une convivialité au travail d'ailleurs et selon le chef de département management de qualité « *... Les relations entre collègues c'est à toi de les créer, n'attends pas que les relations se forment toutes seules... et elles sont bonnes ...*»

La complicité et l'entraide semble un indicateur d'une ambiance saine : « *... Entre collègues, on essaie de s'arranger, dans les situations familiales d'urgences notamment, si quelqu'un a un membre de sa famille malade, il y a risque ..., cela arrive rarement mais quand ça arrive on fait de notre mieux.* »

d. Rapport au travail

Le rapport au travail pour nos répondants trouve des ressemblances et des dissemblances. Il est inutile de souligner que chacun a sa propre conception, mais il s'accorde sur un point qui est l'autonomie. Ce dernier est de mise dans leur travail. Mais cette représentation mentale de ce rapport est étroitement liée à ce qu'on peut appeler la conscience professionnelle de chacun. Pour l'autonomie, celle-ci semble très présente chez les plus expérimentés de nos cadres, leur maîtrise du travail leur octroie cette indépendance. « *Quand on me donne un avis et où le supérieure m'oblige à faire quelque chose et que moi je sais qu'il n'est pas le bon sens, ça devient pour moi une chose lourde, par contre quand il sera de ma idée c'est motivant pour moi* »

L'appréciation des résultats trouve une place importante, ce rapport de la finalité ne semble pas se contrarier avec les moyens mobilisés, la finalité ou la réalisation du travail est plutôt une réalisation de soi en tant que mission accomplie, une tâche achevée conformément et dans le bon sens et qui procure la satisfaction « *ce qui est satisfaisant après certain travail c'est son fruit, par exemple optimiser le rendement d'une ligne au voisinage de 80 à 90 pour cent ...*»

e. Travail égale salaire

Dans le même registre, la centralité du travail décide fortement du rapport au travail et vice-versa. L'importance du travail et sa priorité dans la vie. L'importance réside surtout dans ce caractère lucratif et financier. « *Le travail c'est le salaire* ». Cette instrumentalisation du travail se justifie par ailleurs dans les besoins de tous les jours et honorer ses engagements sociaux. De ce fait, le rapport au travail s'inscrit dans sa contextualisation sociale. « *La vie familiale passe avant tous, au premier lieu c'est la plus importante et puis le travail reste parmi les priorités qui suivent, c'est un moyen de vivre et de satisfaction des besoins substantielles...* ». Cette représentation mentale du travail concourt à la représentation sociale du travail qui essentialise le travail dans ses réponses du quotidien l'indépendance financière et personnelle alloue une reconnaissance pour

soi et de l'autre. Exception faite, d'un de nos répondants qui affirme : « le travail est le plus important par rapport à la réalisation des objectifs dictées par l'entreprise »

La place qu'occupe le salaire chez ces cadres ne semble pas représenter un consensus. Pour ceux de l'administration, trois d'entre eux affiche leur satisfaction « *Par apport au travail fourni il est adéquat. Dieu merci, par apport au travail que je fais je le vois adéquat, je ne regarde pas aux autres ; de en temps je leur dois, oui bien sûr il y a des journées là où je suis obligé de travailler et je travaille pas* », pareil pour ceux de la production, entre suffisant et insuffisant il y a toujours une comparaison qui se fait par rapport à l'effort fourni mais aussi au rendement « *Le salaire est moins par apport à l'effort fournit* ».

f. Le travail en tant que contenu

Le travail en tant que contenu s'impose plutôt au niveau professionnel : avoir une conscience professionnelle et se conformer aux normes pour un travail de qualité. Mais c'est aussi dans le même contexte une l'acquisition d'un capital savoir professionnel qui s'accumule les réalisations au quotidien mais c'est aussi une réalisation du soi. « *Si j'ai acquis ici une expérience, je peux aller travailler là où je veux* ».

« *Si on n'aime pas notre travail, ça va finie par s'enlacer et on ne va pas favoriser le fruit de notre travail* ».

Il va de soi que la réalisation se concrétise fortement dans le rendement. Il est aboutissement. Nos répondants à ce propos manifeste clairement leur satisfaction : « *le rendement au travail dépend de la capacité à réaliser du bon travail en touchant les objectifs tracés a priori pour le postes* ».

C'est ainsi qu'en termes de disponibilité se lit ce rapport au travail qui connote la conscience professionnelle. À ce propos, nos répondants ont affirmé leur disponibilité à travailler les week-ends et d'assurer des heures

supplémentaires en cas de nécessité « *pourmoi le faite de travailler ma journée de repos sa veux dire j'ai une conscience professionnelle* ».

Cette disponibilité s'étend même à s'investir dans des formations de leur propre chef, car celles-ci leur permettent d'enrichir leur capital professionnel et leur compétence dans leur domaine du travail, mais surtout favorise les promotions signe d'ascension professionnelle et sociale.

La responsabilité au travail révèle à son tour la conscience, plus on est responsable plus on est consciencieux du travail à effectuer : « *être responsable c'est une question de conscience, je travaille ou je ne travaille pas, je donne des directives aux travailleurs ... je m'assurer la bonne qualité de produit et la sécurité du client...* »

Force est de constater que nos cadres manifestent une approbativité pour la polyvalence. Celle est perçue comme un truchement à l'acquisition de nouvelles connaissances et d'éviter la routine. Mais, la polyvalence connote une mobilité horizontale et non verticale, la polyvalence est rarement accompagnée d'une augmentation de salaire. D'ailleurs c'est pour cette raison qu'un de nos répondant favorable à la polyvalence : « *préfère la promotion plus motivante* ». Conséquemment, le rejet se justifie par l'absence de la contrepartie notamment qu'elle implique plus d'efforts « *je ne suis pas prêt à la polyvalence avec la même entreprise, car un poste de même niveau hiérarchique avec la même entreprise n'est pas du tout intéressant, peut être ailleurs ...* ».

ANALYSE DE LA CATÉGORIE DES MAÎTRISES

a. Du premier contact au quotidien du travail

Il est apparu que la catégorie des maitrises que nous avons entretenir ont été recruté par des procédures formelles selon les besoins de l'entreprise (entretien d'abouche, transfert, par observation par rapport au milieu du travail, a l'exception d'un salarie qui a été recruté par connaissance). Par

ailleurs, l'entreprise CEVITAL s'engage en donnant la certitude et l'assurance dans le but de garantir l'emploi. Il est évident que le type de contrat qui est en premier rang est le contrat à durée indéterminée, qu'on a constaté que tous les ouvriers de la catégorie des maîtrises s'inscrivent sous sa tutelle, ce dernier, motive l'engagement professionnel notamment avec les avantages qui accompagnent ce type de contrat : égalité, motivation et assurance, Dans un témoignage un maîtrisable affirme : « ..., si tu es sûr dans ton travail tu donnes à fond, et quand il s'agit d'un CDD tu ne sais pas si tu vas être viré ou intégré, automatiquement c'est différent ».

Le travail des maîtrises prend un aspect défiant, la charge du travail prend un trait fluctuant elle est variée d'une semaine à une autre et d'une période à une autre selon le programme de l'entreprise. En effet, la charge du travail chez la catégorie des maîtrises, peut engendrer plusieurs facteurs ; pour eux, comme celui de la routine, la fatigue, la pression et le stress au niveau des postes qui exigent de haute responsabilité. Le cas de déclarant en douane et les opérateurs machines; et un volume du travail chargé explique un déclarant en douane : « Nous comme étant des déclarants, par rapport aux horaires de travail, des fois ce n'est pas suffisant ; y a des journées, on quitte le travail à 18h00 ; on travaille aussi les vendredis quand il y a beaucoup de charge de travail Ce n'est pas suffisant » i. le travail ici peut prendre une forme de contrainte et de pression morale et physique, durant son temps de réalisation, ce qu'on constate que le travail en dehors de l'unité ne procure aucune signification, le cas d'un opérateur qui témoigne que « par rapport au travail ³/₈ c'est chargé, y a pas vraiment un temps de repos ; et un volume de travail très élevé, y a pas vraiment une récupération, les repos ne répond pas aux besoins morales et physiques ». A ce stade, le premier se caractérise par la périodicité dans les horaires du travail qui semble fatigante et stressante, par contre le deuxième qui est insatisfaisant et qui provoque un vrai dégoût et une mauvaise gestion de suivi et de contrôle.

b. Le temps de travail

Un déclarant en douane : « *Comme le cas de tous les algériens on travail de 8h00 de matin à 16h30, peut être ces horaires ne convient pas à tous les algériens, déjà c'est tout le monde qui réclame ces horaires ; ils disent que tous notre temps est consacré pour le travail, on n'a pas de temps suffisant à faire notre propre travail, les weekends toutes est fermés (les banques, daïras, amerries) ».*

Une gestionnaire des ressources humaines « *y a des fois la charge du travail qui dépasse l'horaire, elle n'est pas vraiment adéquate »*

Un superviseur utilité témoigne : « *Parfaite, avant on travail de 08h00 à 17h00 et ensuit avec l'intégration de système ISO 22000 on travail de 8h00 à 16h30 on a plus de moyen, c'est un system de conformité »*

Un superviseur : « *l'horaire est adéquaté »*

Pour ceux de l'administration, la charge de travail ne cause pas de problème, ceci est lié à la nature de leur travail, ils peuvent paliers a cette charge de travail, sois par un travail a des heures tardées au bureau ou sinon terminer le travail à domicile « *des fois en travail jusqu'à 19h00, lorsque il y a une charge du travail »*, mais, cette charge reste varie d'une semaine à une autre dépendamment de l'agenda des deux services administratifs.

Appartenir à la production ; décide d'avance non seulement de l'horaire qui n'est que l'identique de la continuité de travail et de cadence, d'ailleurs, cette rythmicité varie selon la charge du travail dépendamment des périodes, mais, elle reste acceptable dans les conditions normale.

Pour un opérateur machine qui plutôt manifeste sa critique porté sur les responsables de la gestion des ressources humaines « *c'est la mauvaise gestion dans tous les sens, les responsables de la direction des ressources humaines pour eux il faut juste voir les travailleurs présent à l'entreprise, tu peux venir sans rien faire et les responsables ne savent pas à l'intérieur de l'entreprise, y a pas des prévisions futurs ».*

c. Le relationnel dans la quotidienneté professionnelle

Le quotidien des maitrises selon les propos de nos enquêtés fait apparé que les relations entre collèges dans le même service et compris la hiérarchie sont assez appréciables. Il est utile de rappeler que le temps de travail consacré dans l'entreprise avec les mêmes personnes quotidiennement peut être un facteur engendrant des bonnes relations avec une deuxième famille : *« Bonne entente si comme une deuxième famille ; c'est des gens qu'on a habitués depuis longtemps ; le temps qu'on passe ici et plus que celui à nos maisons, à ma maison je reste que 2heures avec ma famille ensuite je dors. »*

Cependant les bonnes relations et les bonnes ententes au travail favorisent une motivation et une résistance avec le rythme du travail voir même la charge du travail qui est parfois stressante et plein de pression *« C'est une famille agréable, y a des relations solides, on est compréhensive, si non avec la pression et le stress tu ne vas pas tenir. »*

d. Rapport au travail

La question de rapport au travail semble déférente selon nos enquêtés, que chacun a sa propre conception, mais ils s'accordent sur un point qui est l'intérêt qu'ils manifestent au travail, ils voient que le travail peut être une richesse pour leurs capital professionnel et par rapport à leurs conscience professionnelle pour la réalisation d'un bon travail, *« L'intérêt que je manifeste à mon travail est centré sur le développement de mes capacités dans mon domaine du travail »*

Pour un superviseur utilité : *« c'est l'intérêt que je manifeste à mon travail, puisque mon travail sert à préserver l'environnement »*. Ce qu'on peut constater que cette réalisation est présentée comme étant une responsabilité professionnelle par l'exploitation des connaissances au niveau des postes.

A l'exception d'un déclarant en douane qui a opté pour l'autonomie affirme : « *Je me sens aise quand je suis autonome et je donne plus d'effort et de rendement* »

e. Travail égale salaire et le travail et son contenu

Un superviseur utilité : « *Avec le travail je gagne ma vie et j'arrive a subventionné ma famille, et mon rôle c'est de préservé l'environnement, si je travaille seulement pour l'argent je vais par exemple travailler dans le commerce* »

La centralité du travail décide fortement du rapport au travail et vice-vers-ça. L'importance du travail et sa priorité dans la vie. Cette dernière réside fortement dans son caractère professionnel que financière. La représentation du travail chez la catégorie des maîtrises est centré sur le fort soucie d'être utile et réaliser un travail de haute qualité, compte au salaire comme une contrepartie à l'effort fournit, Cette instrumentalisation du travail se justifie par ailleurs dans les besoins de tous les jours et honorer ses engagements sociaux. De ce fait, le rapport au travail s'inscrit dans sa contextualisation sociale le salaire et le travail et son contenu, par rapport à l'importance accordé au salaire et le travail aussi, c'est deux éléments son complémentaire; avoir un salaire est une nécessité, comme il est nécessaire de faire un bon travail, et aussi le travail permet d'avoir une expérience de plus. La place qu'occupe le salaire chez la catégorie des maîtrises: « *Si on Vien ici pour rien faire, même si on nous donne un salaire la journée reste dégoûtante, et si on travail c'est plus motivant et si je suis payée par apport à cette motivation et ça donne l'envie de donner plus* »

La place qu'occupe le salaire ne représente pas un consensus. Pour ceux qui ont satisfait de leurs salaires ils sont à deux (superviseur et déclarant en douane) « *Par apport aux d'autres gens qui ont un salaire moins que nous, On 'est bien et par apport aussi à notre travail il est adéquat par apport à mon travail il est acceptable* ».

Par contre, le reste affirment leur insatisfaction par rapport au travail fourni et leurs rendement « *Défavorable, et mauvais ; même s'il y a des promotions je n'aime pas les promotions mais bien l'augmentation par rapport au rendement si je travaille plus que l'autre j'aurai bien payé que l'autre et qui va me motivé plus* ».

f. Le travail en tant que contenu

Le travail en tant que contenu s'impose plutôt au niveau professionnel : avoir une conscience professionnelle et se conformer aux normes pour un travail de qualité. Mais c'est aussi dans le même contexte une l'acquisition d'un capital savoir professionnel qui s'accumule les réalisations au quotidien mais c'est aussi une réalisation du soi. « *Je donne plus qu'il faut, je pense tout le temps à l'entreprise* ».

Il va de soi que la réalisation se concrétise fortement dans le rendement. Il est aboutissement. Nos enquêtés à ce propos manifeste clairement leur satisfaction : « *Je me donne à fond et lorsque je me sens fatigué je demande le repo* ».

C'est ainsi qu'en terme de disponibilité, une relation directe à ce que nous nommons la conscience professionnelle de cela tous les salariés sont disponibles à travailler les weekends et à assurer les heures supplémentaires en cas de nécessité. « *Je le fais toujours, j'ai trouvais beaucoup de travail laissé par la personne qui a était avant dans ma place, y a des périodes là où je travaille les weekends...* »

En ce qui concerne les formations, tous les salariés sont disposé à faire des formations, comme étant une nécessité professionnelle, et comme un moyen de motivation et de promotion, d'enrichir leur capital professionnel et leur compétence dans leur domaine du travail « *A propos des formations, c'est nous qui proposent les thématiques à notre chef, c'est des thématiques qui sont nécessaires à notre niveaux pour donner plus des choses nouvelles et aussi de découvrir et d'évité les conjectures* ».

Avoir un sentiment de responsabilité est une obligation dans le travail, ceci étant dit par tous nos enquêtés, cette responsabilité est liée à la conscience professionnelle et l'intérêt de réalisation d'un bon travail.

« Bien sûr, quand j'étais là pour la première fois, j'avais peur de commettre des fautes, mais après ça a marché, maintenant je maîtrise bien mon travail et je me sens responsable envers lui ».

Bien évidemment, tous les salariés sont prêts à prendre des postes de même niveau hiérarchique comme un moyen d'acquisitions des nouvelles connaissances et d'enrichissement de capital professionnel et d'éviter le travail routinier, *« j'ai fait des postes dégradés par rapport à mon niveau et des postes inférieurs, et si un main-tenancier sera présent je participe à travailler avec lui »*,

ANALYSE DE LA CATÉGORIE DES EXECUTIONS

Il semble que le recrutement de la catégorie des exécutions que nous avons témoignées a été conformément à des procédures formelles selon les besoins de l'entreprise. (Remplacement, entretien, par sélection, sur teste), à l'exception d'un salarié qui a avoué qu'il a été recruté par connaissance. CEVITAL investit en donnant la stabilité, certitude et l'assurance de l'emploi à ses employés. Sous la protection de contrat à durée indéterminée d'une part. Et, d'autre part, l'importance accordée à ce type de statut manifeste directement dans sa faveur professionnelle en termes d'égalité et d'assurance chez les employés.

Il semble que le travail des exécutions est dur et fatiguant et prend un trait invariable, cette immuabilité soutient la charge du travail qui est variée dépendamment des périodes et le programme de production d'une part, et le travail de quart qui n'est guère aisé l'adaptation de la fatigue physique et la difficulté de récupération par rapport à l'organe biologique de l'autre part, *« On travaille ³/₈, ce système est fatiguant ; surtout avec le problème de sommeil et le non confort »*. Dans une exception un salarié affirme *« la semaine du travail se déroule dans des conditions physiques normales »* sert que son travail est un travail

de poste. Ceci nous mène à la question de temps de travail que les salariés manifestaient par leur inadmissibilité de système de quart.

a. Le temps de travail

Un opérateur machine : « *on trouve des difficultés de dormir, et un manque de nourriture* ».

Un agent de production « *je ne suis pas satisfait de l'horaire du travail, le quart est fatiguant* »

Un opérateur machine : « y a des périodes ; où la charge du travail n'est pas adéquate avec son horaire ».

Sur le plan confort et la satisfaction de l'horaire du travail ; cela est varié d'un salarié à un autre, pour ceux qui sont pas satisfait ; la charge du travail peut être un élément déterminant de cette insatisfaction qui dépasse dépendamment des périodes, son horaire et le manque de récupération et de confort par rapport au système de quart, par ailleurs, ceux qui sont satisfait, leurs conceptions ce diffèrent des autres, la charge du travail comme un facteur flexible dans le milieu professionnel, engendre pour eux une conscience professionnelle dans le sens où ils sont dans l'obligation de résister face à cette charge et la dépasser.

b. Le relationnel dans la quotidienneté professionnelle

Le quotidien du travail pour la catégorie des exécutions se déroule dans des bonnes relations professionnelles et une bonne ambiance au travail assez notables partagées entre tous les salariés « *Les relations entre collègues sont, bonnes, je ne trouve aucun problème avec eux.* »

Un bon équilibre de rythme du travail semble un indicateur déterminé par une bonne ambiance « *avec cette ambiance, on équilibre un bon rythme du travail.* »

c. Rapport au travail

La question de rapport au travail selon nos enquêtés semble déferente, il est inutile de souligné que chacun a sa propre conception, mais ils s'accord sur un point qui est l'intérêt qu'ils manifestent au travail.

« Les primes, les récupérations sont insatisfaisante ; je ne peux pas travailler sont encouragement, et mon intérêt c'est de réaliser un bon travail conformément aux règles exigées. »

Cette représentation mentale est étroitement liée à la conscience professionnelle de chacun, comme étant une obligation d'une part, et, bien évidemment le confort physique et les primes de rendement peuvent être comme deux facteurs qui favorisent un bon rapport au travail.

Deux qui ont opté pour l'autonomie affirment qu'ils ont satisfait de leur travail affirme un salaries : *« ... par ce que je fais mon travail tous seul, je suis autonome dans mon poste ».*

Pour l'autre, il voit dans l'autonomie un facteur motivant pour lui *« ...avec nos idées qu'on va favoriser un bon rapport au travail ».* De ce fait, être autonome dans son poste favorise la création des idées et l'exploration en termes de connaissances.

d. Travail égale salaire

Dans le même registre, la centralité du travail décide fortement du rapport au travail et vice-vers-ça. L'importance du travail et sa priorité dans la vie. L'importance réside surtout dans ce caractère lucratif et financier *« si tu travail pas tu vie pas et tu ne développes pas ; son travail rien ne marche »* Cette instrumentalisation du travail se justifie par ailleurs dans les besoins de tous les jours comme étant un moyen de vivre et de satisfaction des besoins substantiels *« Si tu travail pas tu ne peux pas assurer ta survie »* Cette représentation mentale du travail concourt à la représentation sociale du travail qui essentialise le travail

dans ses réponses du quotidien l'indépendance financière et personnel alloue une reconnaissance pour soi et de l'autre.

La place qu'occupe le salaire chez la catégorie des exécutions ne semble pas représenter un consensus, la majorité des ouvriers ne sont pas satisfaisant de leur salaire qu'ils ne le voient pas en adéquation avec leur rendement, et leurs travail fournie et par rapport à la charge du travail. *« Si je fais mon travail ou je donne plus de rendement plus que l'autre je serai payé plus que lui ».*

e. Le travail en tant que contenu

Le travail en tant que contenu, au niveau professionnel : avoir une conscience professionnelle et se conformer aux normes pour un travail de qualité *« Pour garantir notre salaire il faut respecter le règlement du travail »* Mais c'est aussi dans le même contexte une acquisition d'un capital savoir professionnel qui s'accumule les réalisations au quotidien mais c'est aussi une réalisation du soi *« On travaille pour satisfaire nos besoins, et pour acquérir des nouvelles expériences »*

Il va de soi que la réalisation se concrétise fortement dans le rendement. Il est aboutissement. Nos répondants à ce propos manifeste clairement leur satisfaction et leur engagement à la réalisation complète du travail dont les règles sont dictées pour garantir leur travail au niveau de l'entreprise *« Pour garantir notre salaire il faut respecter le règlement du travail »*

C'est ainsi qu'on terme de disponibilité ce lit ce rapport au travail, qui connote la conscience professionnelle à ce propos, la majorité absolue de nous enquêtés sont prêt à travailler les weekends et d'assurer des heures supplémentaires *« si le travail nécessite ça ne cause pas un problème pour le bien fait »*. Exception faite d'un de nos enquêtés *« Non, je ne suis pas prêt à assurer des heures supplémentaires, ou travailler les fins de semaine, le système de quart est fatigant »*.

Tous les salariés affirment qu'ils sont prêts à investir dans des formations, car c'est une nécessité professionnelle comme le règlement du travail affirme « *J'ai déjà fait une formation et je serais en formation dans les tempsproche c'est une obligation* »

La responsabilité au travail, est un sentiment qu'on peut trouver présent chez tous les salariés, il est nécessaire d'être responsable, force de constater que les ouvriers qui travaillent à la chaîne se trouvent dans l'obligation d'exécuter leurs tâches ; cette responsabilité est liée à la conscience professionnelle « *J'ai cette responsabilité par apport à la tâche comme je l'aie à ma famille* ». En terme de polyvalence, tous les salariés sont prêts à occuper d'autre poste de même niveau hiérarchique afin d'éviter le travail routinier « *oui, avec un bon respect, c'est bien pour éviter le travail routinier* »,

SYNTHÈSE

L'enquête qui a été menée auprès des salariés de l'entreprise CEVITAL dévoile l'existence de quelques principes d'implications partagés entre les trois types de catégories professionnelles (coté affective dans le milieu professionnel, responsabilité, conscience professionnelle).

La stabilité et l'assurance de l'emploi restent deux éléments qui influencent positivement sur le rendement et la rentabilité au travail chez la majorité des salariés ; avoir un statut permanent peut garantir plein de choses, comme les droits du travail, assurance sociale, la stabilité d'emplois, utilité au travail.

La conception de déroulement quotidien du travail chez les salariés a la différenciation de leur catégorie professionnelle peut se référer à des différents facteurs ; les facteurs que l'on peut constater beaucoup plus sont :

1. La charge du travail qui est périodique
2. La routine dans le travail
3. Compte au système de quart qui apparaît fatiguant chez la majorité des salariés.

Les conditions du travail semblent d'être favorables et disponibles au niveau de toutes les catégories à l'exception de la catégorie des exécutions, certains parmi eux les jugent défavorables par rapport au milieu du travail et aux outils et le contact direct avec la machine.

L'analyse de la notion des représentations de travail démontre l'existence de quelques représentations des salariés envers leur travail, ces derniers ont centré sur le degré d'importance du travail dans leur système de valeurs personnelles comme étant une pratique de gagner sa vie, être utile, réaliser ses objectifs ainsi que réaliser des choses importantes.

La représentation du travail peut apparus aussi sous d'autre perception ; dans le milieu professionnel par rapport aux conditions physiques et matériels dont il est exécuté, ainsi les relations affectifs entre collègues qui favorise un bon climat physique et psychologique du travail.

La perception de salaire se diffère d'un salarie a un autre ; On peut constater que le salaire est suffisant chez la majorité des cadres et des maitrises, par ailleurs une grande majorité de la part de exécutions sont pas satisfait de leurs salaires

Instrumentalisation du rapport, la notion de salaire semble apparue très importante qui favorise un bon rendement et une motivation par rapport à son adéquation avec le rendement et les efforts fournit, il représente aux salariés un élément qui peut bien valoriser et donné un sens réel à leurs travail.

A cet effet, la majorité des salariés de la catégorie des exécutions pour eux le salaire est insuffisant qui ne répond pas à leurs efforts fournit en termes de rendement et le système du travail qui apparue fatigant et difficile à l'adaptation.

La satisfaction en termes d'horaire du travail et le confort pour la majorité des salariés de la catégorie des exécutions et des maitrises affirme leur insatisfaction et le non confort par rapport au système de quart, contrairement à la catégorie des cadres qui sont satisfait de l'horaire du travail sachant que leur système de travail est le système de poste.

Le travail est le plus important chez la majorité des salaries avec tous les catégories ; il est le plus important dans le sens ou le travail est l'unique moyen qui assure la survie et l'existence quel que soit personnel ou sociale ; une minorité affirme que le travail est parmi les priorités, pour eux la vie sociale et familiale et la santé physique sont les choses les plus importantes ; mais toujours ils gardent la même conception que le travail est le seul moyen qui assure la survie.

CONCLUSION

L'étude menée auprès de l'entreprise CEVITAL, qui est une entreprise économique nationale et internationale de grand envergure, après avoir eu l'occasion de s'entretenir avec le personnel vis-à-vis de notre travail qui porte sur la valeur et la signification du travail chez l'employé au sien de CEVITAL.

D'après les informations obtenue par les employés à la divergence de leur catégorie professionnelle, le travail reste toujours une valeur centrale en ce qu'elle informe de l'importance générale que revêt le travail pour l'individu, indépendamment de sa finalité c'est-à-dire se situer au premier rang des domaines de vie, comme un caractère obligatoire fondé sur des attitudes et des représentations, voir sur des convictions sociale et personnel qui s'inscrit sous les contraintes économiques et biologiques, et des fins de réalisation et de développement personnel.

A cet effet, le travail est le plus important pour la majorité absolue de nos répondants donc revêtir une valeur prioritaire, cette importance réside surtout dans un caractère lucratif et financière plus que son importance social et personnel. On constate des différences entre les travailleurs au poste administrative et technique qui nous a révéler leurs points de vue personnels, sur leurs quotidiens professionnels. Les conditions de travail (finalité extrinsèque à la tâche) telle que physique et sécurité semble favorables chez tous les catégories. Une exception de deux de nos répondants qui affirme un manque de sécurité au niveau de lieu du travail.

Le rapport au travail trouve des ressemblances et des dissemblances, il est inutile de souligné que chacun a sa propre conception mais ils s'accordent sur l'intérêt qu'ils manifestent au travail (finalité intrinsèque à la tâche), le fait de travailler, produire, contribuer au progrès, assuré un service, faire un œuvre utile représente une assertion de sa liberté et un fondement d'une identité ; en d'autre part, le travail comme une motivation matérielle lorsque le produit de travail est

échangé contre un salaire qui donne la possibilité d'acquérir d'autres objets ou d'autres services, eux-mêmes recherchés tant que tels.

Le travail en tant que contenu, pour nos répondants s'impose plutôt au niveau professionnel, avoir une conscience professionnelle, une responsabilité et se conformer aux normes pour assurer un travail de qualité, qui reposent sur le développement ou l'affirmation de soi au travail de même que sur la reconnaissance. Mais c'est aussi dans le même contexte une acquisition d'un capital professionnel et une réalisation de soi.

Dans tous les cas, le travail est d'abord un lieu d'affirmation de soi et de reconnaissance, générant bien entendu des incidences qui dépassent souvent le milieu de travail et un moyen d'atteindre des finalités d'être à l'extérieur du travail : gagner l'argent dont j'ai besoin pour vivre et consommer. Il s'agit d'une finalité instrumentale qui se rapporte aux conditions d'existence et qui, de façon dominante, fait du travail un outil de l'avoir, un moyen d'échange matériel.

En somme, le travail est considéré comme un vécu valorisé, une expérience par laquelle se fait l'œuvre utile à la société, par laquelle entretient des liens intéressants avec d'autres individus au travail, ou encore par laquelle se vis la reconnaissance au travail et sa résultante.

BIBLIOGRAPHIE

ABRIC Jean –Claude, Pratiques Sociales et représentations. Edition PUF, Paris, 1994

AKTOUF Omar, Méthodologie des Sciences Sociales et approche qualitative des organisations, Québec, 1989

ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition la Casbah, Alger, 1997

ARMAND Colin, Stéréotypes et Clichés, Edition PUF, Paris, 2007.

AMOSSY Ruth et PIERROI Anne Herschberg, Stéréotype et Clichés, Edition Armand Colin, Paris, 1997

CASTTELOTTI Véronique et MOOR Danièle, représentation sociale des langues et enseignant, Europe, 2002

CLAUDE Levy-Leboyer, Remotiver au travail, Edition d'organisation, Groupe Eyrolles, 2007.

GUERID Djamel, l'exception Algérienne, Edition la casbah, Alger, 2007

GUSTAVE Nicolas Fisher, les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, Dunod, 1996

LOUBET R, initiation aux méthodes des sciences sociales, Édition, le Harmattan, Paris, 2000.

LOUCHE Claude, psychologie sociale de l'organisation, édition ARMAND COLIN, 2^{eme} édition, paris, 2007

SOUTENAIT J.F et P. Farcet, organisation et gestion de l'entreprise, édition berti, Alger, 2007

Les dictionnaires:

BURNO Alain : Dictionnaire d'économie et science sociale, 1^{er} Edition Ellipses Marketing, 1993

FEROL Grilles : Dictionnaire de sociologie, 4^{eme} Edition, Armand colin, 2012

H. BLOCH et autres, dictionnaire fondamentale de la psychologie, édition, Larousse, paris, 2002.

LE ROBERT : Dictionnaire de sociologie. 1^{er} seuil, 1999

MICHEL Albin, Dictionnaire de sociologie, 2^{eme} Edition, Paris, 2007

Mémoire et thèse :

ANCTIL Milani, Les nouvelle et le sens de travail, Université Laval Québec, 2006

Site internet :

[www.larousse.fr/encyclopédie/personnage/Karl Marx](http://www.larousse.fr/encyclopédie/personnage/Karl%20Marx)

Annexes

Présentation de CEVITAL

Le groupe CEVITAL est connu par sa mise en place d'outil de management modernes, et des investissements significatifs dans le développement des ressources humaines, la gestion des talents, et particulièrement celle des cadres. Un management clairvoyant et une structure financiers saine sont les facteurs clés de sucée de cette entreprise. Il a appris à développer des politiques de rémunération, des formations et des promotions qui permettra de motivé ses salariés.

Ce groupe possède un comité des ressources humaines chargé d'évalué les politiques ressources humaines et le système gestion des talents au sien de groupe. L'objectif de ce groupe est de bâtir un modèle de gestion de ses ressources humaines en mesure d'attiré les meilleurs compétences, de les fidéliser et les motivé au service de son développement durable et de sa compétitivité national et internationale.

En 1999, le groupe CEVITAL compte, un effectif passé de 500 salariés en 1999 à 3996 salarie en 2008.

1. Historique

CEVITAL SPA est une entreprise privé en la forme légale d'une société par action. Elle est créée en Mai 1998 avec des fonds privés, elle a pour actionnaires principaux Mr ISSAD REBRAB et fils. Le siège social de CEVITAL est fixé au niveau quai, à l'arrière port de Bejaia à 200 ML du quai : Ce terrain à l'origine marécageux et inconstructible a été récupéré en partie d'une décharge publique, viabilisé avec la dernière technologie de consolidation des sols par le système de colonnes ballastées (337 KM de colonnes ballastées de 18 ML chacune ont été réalisées) ainsi qu'une partie à gagner sur la mer.

CEVITAL est régie par le code de commerce et l'ensemble des textes à caractère législatifs et règlementaire ultérieurs. Elle est spécialisée dans l'industrie

agroalimentaire. CEVITAL est la première société privée dans l'industrie de raffinage d'huile brute sur le marché algérien.

1999 : entrer en production de la raffinerie de l'huile et lancement du premier marque de margarine de table de haute qualité, 100% tournesol « FLEURIAL ».

2001 : entrée en production de la margarinerie et lancement de la première marque de margarine de table « FLEURIAL ».

2003 : entrée en production de la raffinerie de sucre (sucre blanc cristallisé aux normes de l'Union Européenne), lancement de la margarine de feuilletage la « Parisienne », pour les boulangeries pâtisseries.

Avril 2005 : lancement de trois projets dont deux sur le site de Larbaâ (verre plat, fabrication industrielle de produit manufacturée en béton), et l'acquisition des eaux minimales LALLA KHADIDJA.

2. La mission de CEVITAL :

CEVITAL est constitué autour de l'idée forte de bâtir un ensemble industriel intégré, concentré en première partie dans le secteur agroalimentaire, dont le raffinage de l'huile et de sucre, produit dérivés négoce de céréale, distribution des produits destinés à l'alimentation humaine et animale, l'ensemble industriel a connu une croissance importante et a consolidé sa position de leader dans le domaine agroalimentaire et entend poursuivre sa croissance et exploiter les synergies en poussant l'intégration des activités agroalimentaires et en développant des activité dans le secteur à fort potentiel du croissance du verre plat. CEVITAL adopte un mode de gouvernance évolué pour mieux faire face aux déficit formidable que pose sa croissance fort et ininterrompue. Ce groupe est doté des moyens les plus solides pour non seulement assuré sa pérennité, mais surtout, lui permettre de réussir une stratégie de développement ambitieuse. CEVITAL possède plusieurs atouts qui lui paramètre de pondre la position de leader sur le marché algérien, on cite à titre d'exemple :

- La capacité à manager des projets, dans la production et la distribution de grandes envergures ;
- Maîtrise de la technologie (les unités industrielles utilisent les dernières innovations en matière d'automatisation des process) ;
- Jeunesse des salariés et encadrement à fort potentiel pour assurer une gestion pérenne de l'entreprise ;
- Choix du site : l'avantage de la localisation est un facteur clé de succès car il représente un avantage compétitif de taille sur le plan logistique ;
- Force de négociation, la taille de l'entreprise, en raison des parts de marché investies comparativement aux entreprises évoluant dans les mêmes secteurs d'activité ;
- Présence d'un réseau de distribution couvrant l'ensemble du territoire national ;

3. Localisation de l'entreprise :

A l'arrière port de Bejaia à 200 ML du quai : Ce terrain à l'origine marécageux et inconstructible a été récupéré en partie d'une décharge publique, viabilisé avec la dernière technologie de consolidation des sols par le système de colonnes ballastées (337 KM de colonnes ballastées de 18 ML chacune ont été réalisées) ainsi qu'une partie à gagner sur la mer.

A Bejaia :

Nous avons entrepris la construction des installations suivantes:

- Raffinerie Huile
- Margarinerie
- Silos portuaires

- Raffinerie de sucre

4. Les différentes activités de l'entreprise CEVITAL :

Le Complexe Agro-alimentaire est composé de plusieurs unités de production :

4-1. Huiles Végétales.

4-2. Margarinerie et graisses végétales.

4-3. Sucre blanc.

4-4. Sucre liquide.

4-5. Silos portuaires.

4-6. Boissons.

4.1. Huiles Végétales :

- **Les huiles de table** : elles sont connues sous les appellations suivantes :
- Fleurial^{plus} : 100% tournesol sans cholestérol, riche en vitamine (A, D, E) (Elio et Fridor) : ce sont des huiles 100% végétales sans cholestérol, contiennent de la vitamine (E) elles sont issues essentiellement de la graine de tournesol, Soja et de Palme, conditionnées dans des bouteilles de diverses contenances allant de (1 à 5 litres), après qu'elles aient subi plusieurs étapes de raffinage et d'analyse.
- Capacité de production : 570 000 tonnes /an
- Part du marché national : 70%
- Exportations vers le Maghreb et le moyen orient, en projet pour l'Europe.

4.2. Margarinerie et graisses végétales :

Cevital produit une gamme variée de margarine riche en vitamines A, D, E Certaines margarines sont destinées à la consommation directe telle que Matina, Rania, le beurregourmant et Fleurial, d'autres sont spécialement produites pour

les besoins de la pâtisserie moderne ou traditionnelle, à l'exemple de la parisienne et MEDINA « SMEN »

Capacité de production : 180.000 tonnes/an / Notre part du marché national est de 30% sachant que nous exportons une partie de cette production vers l'Europe, le Maghreb et le Moyen-Orient.

4.3. Sucre Blanc :

Il est issu du raffinage du sucre roux de canne riche en saccharose .Le sucre raffiné est

Conditionné dans des sachets de 50Kg et aussi commercialisé en morceau dans des boîtes d'1kg.

Cevital produit aussi du sucre liquide pour les besoins de l'industrie agroalimentaire et plus précisément

Pour les producteurs des boissons gazeuses.

- Entrée en production 2^{ème} semestre 2009.
- Capacité de production : 650 000 tonnes/an avec extension à 1 800 000 tonnes/an
- Part du marché national : 85%
- Exportations : 350 000 tonnes/an en 2009, CEVITAL FOOD prévoit 900 000 tonnes/an dès 2010.

4.4. Sucre liquide :

Capacité de production : matière sèche : 219 000 tonnes/an exportations : 25 000 tonnes/an en prospection.

4.5. Silos Portuaires :

Existant :

Le complexe Cevital Food dispose d'une capacité maximale 182 000 tonnes et d'un terminal de déchargement portuaire de 2000 T par heure.

Un projet d'extension est en cours de réalisation.

La capacité de stockage actuelle est de 120 000T en 24 silos verticaux et de 50 000 T en silo horizontal.

La capacité de stockage Horizon au 1 er trimestre 2010 sera de 200 000 T en 25 silos verticaux et de 200 000 T en 2 silos horizontaux.

4.6. Boissons :

Eau minérale, Jus de fruits, Sodas L'eau minérale LallaKhedidja depuis des siècles prend son origine dans les monts enneigés à plus De 2300 mètres du Djurdjura qui culminent En s'infiltrant très lentement à travers la roche, elle se charge naturellement en minéraux essentiels à la vie (Calcium53, Potassium 0.54, Magnésium 7, Sodium 5.5 Sulfate 7, Bicarbonate 162,...) tout en restant d'une légèreté incomparable.

L'eau minérale Lallakhedidja pure et naturelle est directement captée à la source au cœur du massif montagneux du Djurdjura.

- Lancement de la gamme d'eau minérale « LallaKhadidja » et de boissons gazeuses avec capacité de production de 3 000 000 bouteilles par jour.
- Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits « EL KSEUR ».

5. L'organisation générale des composantes et les missions des directions:

- a/ Structure de l'encadrement: Organigramme (présentation page suivante).
- b/ Missions et services des composantes de la DG:

- L'organisation mise en place consiste en la mobilisation des Ressources humaines matérielles et financières pour atteindre les objectifs demandés par le groupe.
- La Direction générale est composée d'un secrétariat et de 19 directions:

5.1. La direction Marketing:

Pour atteindre les objectifs de l'Entreprise, le Marketing Cevital pilote les marques et les gammes de produits. Son principal levier est la connaissance des consommateurs, leurs besoins, leurs usages, ainsi que la veille sur les marchés internationaux et sur la concurrence. Les équipes marketing produisent des recommandations d'innovation, de rénovation, d'animation publi-promotionnelle sur les marques et métiers Cevital. Ces recommandations, validées, sont mises en œuvre par des groupes de projets pluridisciplinaires (Développement, Industriel, Approvisionnement, Commercial, Finances) coordonnés par le Marketing, jusqu'au lancement proprement dit et à son évaluation.

5.2. La direction des Ventes & Commerciale:

Elle a en charge de commercialiser toutes les gammes des produits et le développement du Fichier clients de l'entreprise, au moyen d'actions de détection ou de promotion de projets à base de hautes technologies. En relation directe avec la clientèle, elle possède des qualités relationnelles pour susciter l'intérêt des prospects.

5.3. La direction Système d'informations:

Elle assure la mise en place des moyens des technologies de l'information nécessaires pour supporter et améliorer l'activité, la stratégie et la performance de l'entreprise.

Elle doit ainsi veiller à la cohérence des moyens informatiques et de communication mises à la disposition des utilisateurs, à leur mise à niveau, à leur

maîtrise technique et à leur disponibilité et opérationnalité permanente et en toute sécurité.

Elle définit, également, dans le cadre des plans pluriannuels les évolutions nécessaires en fonction des objectifs de l'entreprise et des nouvelles technologies.

5.4. La direction des Finances et Comptabilité:

- Préparer et mettre à jour les budgets
- Tenir la comptabilité et préparer les états comptables et financiers selon les normes
- Pratiquer le contrôle de gestion
- Faire le Reporting périodique

5.5. La direction Industrielle:

Chargé de l'évolution industrielle des sites de production et définit, avec la direction générale, les objectifs et le budget de chaque site.

- Analyse les dysfonctionnements sur chaque site (équipements, organisation...) et recherche les solutions techniques ou humaines pour améliorer en permanence la productivité, la qualité des produits et des conditions de travail.
- Anticipe les besoins en matériel et supervise leur achat (étude technique, tarif, installation...).
- Est responsable de la politique environnement et sécurité
- Participe aux études de faisabilité des nouveaux produits.

5.6. La direction des Ressources Humaines

- Définit et propose à la direction générale les principes de Gestion ressources humaines en support avec les objectifs du business et en ligne avec la politique RH groupe.
- Assure un support administratif de qualité à l'ensemble du personnel de cevital Food.
- Pilote les activités du social.

- Assiste la direction générale ainsi que tous les managers sur tous les aspects de gestion ressources humaines, établit et maîtrise les procédures.
- Assure le recrutement.
- Chargé de la gestion des carrières, identifie les besoins en mobilité.
- Gestion de la performance et des rémunérations.
- Formation du personnel
- Assiste la direction générale et les managers dans les actions disciplinaires
- Participe avec la direction générale à l'élaboration de la politique de communication afin de développer l'adhésion du personnel aux objectifs fixés par l'organisation

5.7. La direction Approvisionnements

Dans le cadre de la stratégie globale d'approvisionnement et des budgets alloués (investissement et fonctionnement).

Elle met en place les mécanismes permettant de satisfaire les besoins matière et services dans les meilleurs délais, avec la meilleure qualité et au moindre coût afin de permettre la réalisation des objectifs de production et de vente.

5.8. La direction Logistique

Expédie les produits finis (sucre, huile, margarine, Eau minérale, ...), qui consiste à charger les camions à livrer aux clients sur site et des dépôts Logistique.

- Assure et gère le transport de tous les produits finis, que ce soit en moyens propres (camions de CEVITAL), affrétés ou moyens de transport des clients.
- Le service transport assure aussi l'alimentation des différentes unités de production en quelques matières premières
- intrants et packaging et le transport pour certaines filiales du groupe (MFG, SAMHA, Direction Projets, NUMIDIS, ...).

- Gère les stocks de produits finis dans les différents dépôts locaux (Bejaia et environs) et Régionaux (Alger, Oran, Sétif, ...).

5.9. La direction des Silos:

Elle décharge les matières premières vrac arrivées par navire ou camions vers les points de stockage.

Elle stocke dans les conditions optimales les matières premières;

Elle Expédie et transfère vers les différents utilisateurs de ces produits dont l'alimentation de raffinerie de sucre et les futures unités de trituration.

Elle entretient et maintient en état de services les installations des unités silos

5.10. La direction des Boissons

Le Pôle Boissons et plastiques comprend trois unités industrielles situées en dehors du site de Bejaia :

Unité LALLA KHEDIDJA domiciliée à Agouni-gueghrane (Wilaya de TIZI OUZOU) a pour vocation principale la production d'eau minérale et de boissons carbonatées à partir de la célèbre source de LLK

Unité plastique, installée dans la même localité, assure la production des besoins en emballages pour les produits de Margarine et les Huiles et à terme des palettes, des étiquettes etc.

Unité COJEK, implantée dans la zone industrielle d'El Kseur, Cojek est une SPA filiale de Cevital et qui a pour vocation la transformation de fruits et légumes frais en Jus, Nectars et Conserves. Le groupe ambitionne d'être Leader dans cette activité après la mise en œuvre d'un important plan de développement

5.11. La direction Corps Gras :

Le pole corps gras est constitué des unités de production suivantes :une raffinerie d'huile de 1800 T/J, un conditionnement d'huile de 2200T/J, une margarinerie de 600T/J qui sont toutes opérationnelles et une unité inter estérification – Hydrogénation –pate chocolatière –utilités actuellement en

chantier à El kseur. Notre mission principale est de raffiner et de conditionner différentes huiles végétales ainsi que la production de différents types de margarines et beurre. Tous nos produits sont destinés à la consommation d'où notre préoccupation est de satisfaire le marché local et celui de l'export qualitativement et quantitativement.

5.12. La direction Pôle Sucre :

Le pôle sucre est constitué de 04 unités de production : une raffinerie de sucre solide 2000T/J, une raffinerie de sucre solide 3000T/J, une unité de sucre liquide 600T/J, et une unité de conditionnement de sucre 2000 T/J qui sera mise en service en mars 2010. Sa vocation est de produire du sucre solide et liquide dans le respect des normes de qualité, de la préservation du milieu naturel et de la sécurité des personnes. Nos produits sont destinés aux industriels et aux particuliers et ce pour le marché local et à l'export. »

5.13. La direction QHSE:

Met e en place, maintient et améliore les différents systèmes de management et référentiels pour se conformer aux standards internationaux

6. Veille au respect des exigences règlementaires produits, environnement et sécurité
7. Garantit la sécurité de notre personnel et la pérennité de nos installations
8. Contrôle, assure la qualité de tous les produits de CEVITAL et réponse aux exigences clients

5.14. La direction Energie et Utilités:

C'est la production et la distribution pour les différentes unités, avec en prime une qualité propre à chaque Process : D'environ 450 m³/h d'eau (brute, osmoses, adoucie et ultra pure) ; de la vapeur Ultra haute pression 300T/H et basse pression 500T/H. De l'Electricité Haute Tension, Moyenne Tension et Basse Tension, avec une capacité de 50MW.

5.15. La direction Maintenance et travaux neufs:

Met en place et intègre de nouveaux équipements industriels et procédés

Planifie et assure la Maintenance pour l'ensemble des installations.

Gère et déploie avec le Directeur Industriel et les Directeurs de Pôles les projets d'investissement relatifs aux lignes de production, bâtiments et énergie/utilité (depuis la définition du process jusqu'à la mise en route de la ligne ou de l'atelier) Rédige les cahiers des charges en interne.

Négocie avec les fournisseurs et les intervenants extérieurs.

6. L'adhésion aux valeurs du groupe

Un référentiel des valeurs a été mis en œuvre. Leurs applications doivent être le reflet d'un comportement exemplaire. Nous prônons des valeurs, qui doivent inciter les collaborateurs à créer la confiance et la solidarité entre eux, basées sur le respect mutuel :

6.1. Ecoute et Respect

6.2. Intégrité et Transparence

6.3. Solidarité et Esprit d'équipe

6.4. Initiative et persévérance

6.5. Courage et Engagement de performance

6.1. Ecoute et respect :

Nous demandons à nos collaborateurs d'avoir de l'écoute et du respect mutuel. Les relations saines sont la base de toute communication entre les personnes. Nous prenons également en compte nos clients et fournisseurs, nos partenaires commerciaux et institutionnels, nos concurrents et l'ensemble de la communauté.

Nos collaborateurs sont porteurs de l'image de l'entreprise, nous attendons d'eux un respect à tout instant de l'environnement.

6.2. Intégrité et transparence :

Nous demandons à nos collaborateurs d'avoir un haut niveau éthique professionnel et d'intégrité accompagnés d'une grande transparence dans tous les actes de gestion et de management. Dire ce que l'ont fait

6.3. Solidarité et esprit d'équipe :

Encourager et agir dans le sens du partage permanent et du savoir et de l'expérience. Valoriser les collaborateurs et contribuer à l'esprit d'équipe : favoriser l'implication et l'entraide entre les salariés et les équipes / business unité, etc.

6.4. Initiative et persévérance :

Nous attendons de nos collaborateurs d'aller plus loin que les actions planifiées pour imaginer d'autres solutions immédiates aux problèmes posés, d'anticiper sur des problèmes potentiels. Nous attendons de nos salariés la ténacité nécessaire pour contourner les obstacles qui se présentent à eux à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

6.5. Courage et engagement de performance :

Chacun est jugé sur ses actes et sur le niveau de respect de ses engagements. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils s'engagent et s'impliquent dans ce qu'ils réalisent pour mieux relever des défis de l'entreprise. Avoir le courage de ses opinions.

GUIDE D'ENTRETIEN

N.B. : Sur la question d'éthique de recherche : Ce guide d'entretien a été élaboré dans le cadre de préparation d'un mémoire de fin de cursus, comme exigence partielle pour l'obtention du diplôme Master II en sociologie du travail et ressources humaines sous le thème « la valeur et la signification du travail ». Il importe de noter que les entretiens seront enregistrés sur un dictaphone avec l'accord a priori du participant. Ils seront ensuite transcrits pour des fins d'analyse. Les données collectées ne seront utilisées qu'à des fins purement scientifiques. L'anonymat et confidentialité sont garantis. Par ailleurs, il est stipulé qu'en aucun cas ces données ne seront utilisées contre le participant ou contre l'entreprise. Pour conclure, Et une fois le travail achevé, toutes les données seront détruites.

Identification du participant

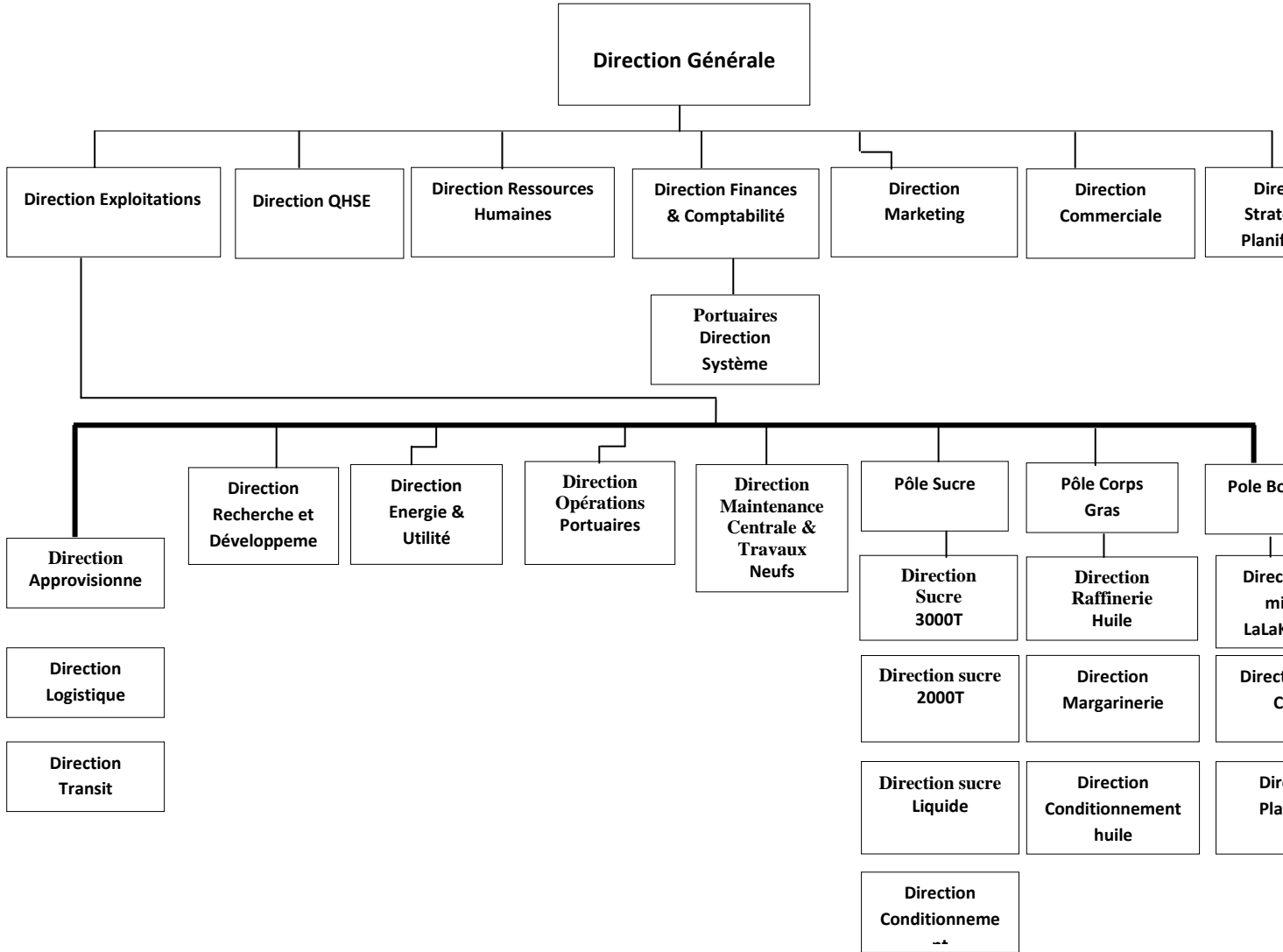
- *Identification sociale*
 - Age
 - Sexe
 - Origine géographique
 - Niveau d'instruction
 - Statut matrimonial
 - Personnes en charge
- *Identification professionnelle*
 - Poste occupé : (Catégorie : Exécution ; Maitrise ; Cadre) ;
 - Poste occupé antérieurement (avec la même entreprise et/ou d'autres entreprises)
 - Nombre d'années d'expérience
 - Nombre d'année d'ancienneté

1. Comment avez-vous été recruté dans cette entreprise ?
2. Quel est votre statut d'emploi ?
 - Temporaire- contrat CDD ;
 - Temps partiel : (j/n) ;
 - Temps plein : (j/n) ;
 - permanent
3. Comment voyez-vous ce statut ?
4. Pensez-vous que ce type de contrat influence sur votre rendement ?
5. Comment se déroule votre semaine de travail ?
6. Comment vous jugeriez-vous les conditions de travail ?
 - Sur le plan matériels : en relation les conditions physiques et la sécurité
 - Le salaire, parmi ces conditions, tout en le joignant aux promotions.
 - Et puis sur le plan confort, êtes-vous satisfait de l'horaire de travail ?
 - Comment voyez-vous la charge de travail, est-elle adéquate avec son horaire et autres?
7. Comment trouvez-vous les relations entre collègues ?
8. Avez-vous une bonne ambiance de travail et qui y participent ?
9. Pour parler un peu de votre travail et son contenu : quels sont selon vous les éléments qui favorisent un bon rapport au travail : c'est quand on se sent autonome, ou plutôt l'intérêt que nous manifestant au travail, ou sinon la réalisation en tant que telle soit du côté travail ou de le vôtre ?
10. Comment considérez-vous le travail ? Et pourquoi ?
 - le plus important
 - parmi les priorités
 - plus ou moins important
 - parmi les choses les moins importantes
11. Que représente le travail pour vous ? Et pourquoi ?
 - salaire uniquement

- salaire et le travail et son contenu
- le contenant du travail et contenu
- contenant du travail

12. Êtes-vous disponible à assurer des heures supplémentaires ou travailler les fins de semaines ?
13. Êtes-vous disposez à vous investir dans des formations de votre propre chef ?
14. Comment jugez- vous votre rendement au travail ?
15. Selon vous, existe-t-il un certain sentiment de responsabilité au travail et comment ?
16. Êtes-vous prêts à occuper d'autres postes, du même niveau hiérarchique ?

Organigramme de la macro Structure Cevital Agro Industrie



S:\ISO 22000\5 Responsabilité de la direction\5.4 Responsabilité et autorité\F-RH-006 Organigramme