

Vers une nouvelle approche d'intégration de la spiritualité dans les entreprises Algériennes

Semaoune khalissa¹, Khait Assya², Ouali Kamel³

Résumé.

Depuis plus d'une décennie, l'homme est devenu le centre des préoccupations des recherches issues des sciences sociales. En tant que système complexe, celui-ci, immergé dans un environnement en plein processus de mondialisation, voit son système de croyance nourri et régi par un milieu multiculturel. Autrement dit, la quête du sens, la qualité de vie et le bien-être au travail semblent être les priorités de chaque individu.

L'entreprise, considérée comme une structure créatrice de richesses, apparaît alors comme celle qui détient les clés du changement face aux nouvelles incitations économiques mondiales. Dans cette optique, le cas Algérien représente un champ d'investigation des plus pertinents à travers son entreprise qui a été sujette de plusieurs réformes, sa position géographique lui permettant d'entretenir des échanges à travers ses multiples vagues colonialistes et migratoire et d'une culture Arabo-musulmane et Amazigh. Tant de changements qui ont configurés des systèmes de croyances des plus individualisés en concordance avec la mondialisation. Aujourd'hui, le concept de la spiritualité selon sa définition du latin ecclésiastique qui va de pair avec la religion, connaît une définition contemporaine d'ordre éthique et individuel, où religieux et spirituel s'approprient des définitions ambivalentes où la spiritualité conditionne notre système de croyance nourri par un corps dogmatique qui revêt soit un caractère religieux ou politique.

Cet article expose une nouvelle approche qui permet d'examiner de façon critique la définition de la spiritualité pour mieux concrétiser avec plus d'acuité, sa réussite et son intégration dans l'entreprise Algérienne, comment celle-ci est nourrie par un système de croyance et enfin comment se manifeste-t-elle au sein des facteurs macroéconomique en contradictions et quel est son impact à travers les décisions et les choix effectués quotidiennement au sein de l'entreprise Algérienne?

Mots Clés : Spiritualité, Dimensions de travail, Système de croyance, Valeurs.

¹Enseignante Chercheur, Université d'Oran2, Oran, Algérie, semaounekhali@gmail.com

²Professeur, Laboratoire LAREEM, Université d'Oran2, Oran, Algérie, assya.khiat@gmail.com

³ Université d'Oran2, Oran, Algérie, assya.khiat@gmail.com

ABSTRACT. Since more than a decade, the human kind has become what is known today as the center of social science researches sphere. As a complex system, this one being immersed through an environment in process of a human unification which is globalization where, the disturbance is in the air, sees his belief system nourished and ruled by a multicultural environment otherwise, sense request, quality of life and well-being in workplace seem to be the central of each individual priorities. The company being defined as wealth creator, reflects society, appears however as a crucial actor which detains changing keys in the light of the new economic incitation. Under this point of view, the Algerian case represents a pertinent field of investigation where its companies had been subject of multiple reforms, its geographical position which allowed her to maintain international trades through its migration and colonialism waves and Berber and Arabian Islamic culture. Such changings had made up individual belief systems corresponding to globalization era. Today, spirituality concept, which draws her definition in the ecclesiastical Latin which running parallel with religion, forges present day a new contemporary definition under ethical and individual order, where religion and spirituality appropriate ambivalent definitions in proportion as spirituality conditions our belief system, which is nourished by dogmatic corps with either religious or political character. This article highlights a new approach which allows us to define spirituality in order to perceive and apprehend her merger in workplace, how spirituality is nourished by our beliefsystem, how does it manifest within macroeconomic factors in such contrary and define, how this one acts on our behavior through the decisions and choices that we may daily make in workplace? Through a field survey study. We divided our work in three parts, the first being the conceptualization of spirituality then, the second part discusses the methodological framework of the case study and finally the third part summarizes the issue of spirituality in the managerial sphere.

Key words: Spirituality, Work dimensions, Belief system, Values.

ملخص

منذ أكثر من عقد من الزمان، أصبح الجنس البشري ما يعرف اليوم باسم مركز العلوم الاجتماعية البحوث المجال. كما نظام معقد، وهذا واحد يجري مغمورة من خلال بيئة في عملية توحيد البشري الذي هو العولمة حيث، واضطراب في الهواء، يرى النظام اعتقاده يتغذى ويحكمها بيئة متعددة الثقافات على خلاف ذلك، بمعنى الطلب، ونوعية الحياة و الرفاه في مكان يبدو أن الحكومة المركزية من كل الأولويات الفردية.

1. Introduction

Depuis plus d'une décennie, l'homme est devenu le centre des préoccupations des recherches issues des sciences sociales. En tant que système complexe, celui-ci, immergé dans un environnement en plein processus d'unification qu'est la mondialisation, où l'ambiance est à la perturbation, voit son système de croyance nourri et régi par un milieu multiculturel ; autrement dit la quête du sens, la qualité de vie et le bien-être au travail semblent être les priorités de chaque individu. De plus, l'entreprise, considérée comme une structure créatrice de richesses reflétant la société, apparaît alors comme un acteur crucial qui détient les clés du changement face aux nouvelles incitations économiques mondiales.

Dans cette optique, le cas Algérien représente un champ d'investigation les plus pertinents à travers son entreprise qui a été sujette de plusieurs réformes, sa position géographique lui permettant d'entretenir des échanges à travers ses multiples vagues colonialistes et migratoire et d'une culture amazigh et arabomusulmane. Tant de changements qui ont configurés des systèmes de croyances des plus individualisés en concordance avec la mondialisation. Aujourd'hui, le concept de la spiritualité selon sa définition du latin ecclésiastique qui va de pair avec la religion, connaît une définition contemporaine d'ordre éthique et individuel, où religieux et spirituel s'approprient des définitions ambivalentes où la spiritualité conditionne notre système de croyance nourri par un corps dogmatique qui revêt soit un caractère religieux ou politique.

Cet article expose une nouvelle approche qui permet d'examiner de façon critique la définition de la spiritualité pour mieux concrétiser avec plus d'acuité, sa réussite et son intégration dans l'entreprise, comment celle-ci est nourrie par un système de croyance et enfin comment se manifeste-t-elle au sein des facteurs macroéconomique en contradictions ? Quel est son impact à travers les décisions et les choix effectués quotidiennement au sein de l'entreprise Algérienne ? Afin de mieux cerner les attributs de la spiritualité au travail, notre étude part d'une conviction qui admet l'hypothèse que la spiritualité au travail, constitue une forme intrinsèque d'un système de croyance avec un apport positif qui affecte nos décisions et nos choix en termes de comportement, et en fonction de chaque niveau hiérarchique.

La perspective théorique avec laquelle le concept de la spiritualité est abordé, va intégrer l'aspect culturel, économique et politique afin de dégager avec clairvoyance la construction du système de croyance. Notre hypothèse puise son champ contextuel au sein du milieu professionnel tel que nous l'avons précédemment évoqué, où celle-ci continue son cheminement dans le monde de l'entreprise Algérienne, laquelle nous allons situer en premier lieu son propre environnement.

Nous analyserons ensuite les comportements qui induisent les choix individuels entrepris dans l'entreprise, à travers la définition du style de leadership, la qualité de vie, le bien-être et la santé au travail dans chacune des dimensions du travail évoquées. Auparavant présentons la théorie des systèmes, nous avons repartis notre travail en trois parties la première étant la conceptualisation de la spiritualité puis, la deuxième partie aborde le cadre méthodologique du cas pratique et l'enjeu de la spiritualité dans la sphère managériale à travers une étude de terrain. Et enfin discussion des résultats.

2. Cadre conceptuel de la spiritualité

Les valeurs et la spiritualité, des concepts aussi complexes que critiques, suscitent un engouement quant à leur intégration dans les disciplines des sciences sociales. Aujourd'hui, intégrées dans la sphère de l'analyse des organisations et les conduites managériales, elles répondent à un besoin fondamental pour la quête d'un sens au travail. Aujourd'hui, l'individu vit dans un environnement multiculturel, où la mondialisation instaure sa doctrine à grand pas. L'entreprise apparaît dès lors comme un groupement d'hommes et de femmes issus de différentes couches sociales et culturelles cohabitant dans une structure finalisée, impliquant une convergence entre leurs objectifs propres et ceux de l'entreprise. Pour cela, Herr (1997) a explicitement mis en exergue les revers que revêt la mondialisation, par son jeu unificateur de l'humanité, à travers les inconvénients qu'elle véhicule tels que, le décloisonnement des cultures, la partialité des classes sociales, la mise en péril des ressources limitées dont l'épuisement est mondialisé provoquant ainsi des menaces climatiques, autant de désordre qui sème une confusion générale. Face à ce nouveau contexte, des nouvelles restructurations chaotiques commencent à influencer la situation économique : appauvrissement des populations, chômage permanent, « le repli sur soi » (May, 1939), et des cultures occidentales frappées par une perte de sens au travail ; où la surcharge de travail, selon (Pauchant, 2000), est référencée comme étant la seconde source qui menace la vie au Japon après le cancer. Ainsi, la société contemporaine, telle que le philosophe (Taylor, 1992) l'a suggéré dans son recueil « *La grandeur et la misère de la modernité* » où il stipule que l'ère de la mondialisation comprend des maux d'une ampleur qui peut générer un profond malaise, comme elle offre des aspects contradictoires mis dans un même pied égal tel que l'espoir et le désespoir, d'où la nécessité d'une quête de sens.

De ce fait, l'entreprise entre dans une nouvelle ère, celle qui donnera naissance au phénomène de l'entreprise à forte valeur, plus particulièrement aux Etats-Unis. Cette ambivalence ; celle que le psychologue (May, 1939), l'un des pionniers du courant humaniste, caractérise comme « *malaise contemporain* » déclarant que notre époque incarne le changement personnifié qui met en perdition toutes les pratiques symboliques et rites ancestrales qui fut autrefois

pratiqués et célébrés laissant place à une unification culturelle qui provoque la désorientation des peuples d'où le phénomène du repli sur soi-même où encore celle de la spécificité des modes de gestion des ressources humaines (Khiat et al, 2015).

1.1. De la spiritualité au travail

L'association de ces deux concepts dans la théorie des organisations ouvre un éventail de champ de réflexion large et varié, d'où la nécessité de dresser en premier lieu une dichotomie favorable à la définition de chacun des deux concepts.

Le dictionnaire de spiritualité Ascétique et mystique, doctrine et histoire (Derville et al, 1980), synthétise l'évolution de la spiritualité qui selon les auteurs a pris successivement trois sens :

- **Un sens religieux** : appliqué à la vie spirituelle.
- **Un sens philosophique** : appliqué au mode de l'être ou du connaître.
- **Un sens juridique** : au 16^{ème} siècle, par opposition au temporel.

La spiritualité est un concept qui arbore un caractère multiforme suscite un vif intérêt dans plusieurs disciplines. Autant dire que chacune de ces dernières, tire de ces recherches des définitions aussi diverses que complexes. Ainsi, son aspect holistique lui confère plusieurs dimensions :

Dans son contexte éducatif : d'après (Bédard, 2013), le commencement de tous les chemins, compare le cheminement spirituel au même cheminement que parcourt le saumon à la rivière en quête de ces origines. Ainsi, dans le milieu scolaire l'auteur affirme que l'école en tant que facteur auquel la démocratie est bercée, se doit impérativement d'assumer la prise en charge du développement spirituel des élèves, allant jusqu'à dire qu'elle favorise les conditions humaines.

Dans son inauguration en 1944 : la déclaration de Philadelphie, portant sur les valeurs sociales des politiques nationales parle de progrès matériel et de développement spirituel.

Dans le contexte médical : la spiritualité prend une dimension curative comme étant un soin palliatif qui se veut très pratique aux chevets des malades, (Rivier et al, 2008). Ceci se retrouve dans l'introduction de la spiritualité dans le programme de médecines des écoles américaines et par l'inclusion dans le World Health Organization Quality Of Life, un instrument validé par l'OMS du domaine spirituel (Holloway, 2007).

Dans son contexte psychologique et psychiatrique : la spiritualité est considérée comme une variable sur laquelle il est possible d'intervenir pour optimiser les résultats d'un traitement ou d'une intervention (Miller, 2000 ; Coates, 2007 ; Frick, 2006 ; Koenig, 2010).

1.2. La dimension intrinsèque du travail

L'expression d'un besoin spirituel au travail, place le cadre théorique managérial dans une nouvelle perspective où habituellement on assiste à des

théories influencées par une logique d'intérêt reflétée à travers l'étude effectuée par (Drancourt et Berger, 2001) où, ces auteurs mettent en exergue des dimensions intrinsèques du travail à la fois :

1. **Instrumentale** : tels que les facteurs motivationnels qui partent d'une logique qui considère que le travail est le moyen incontournable permettant d'atteindre des résultats et objectifs, et de ce fait, un instrument par lequel l'individu parvient à satisfaire ses besoins et ses attentes matérielles (Thévenet et Vachette, 1992).
2. **Sociale** : qui traduit les relations humaines dans le milieu professionnel.
3. **Symbolique** : qui renvoie à tout ce qu'un travail est en mesure de procurer comme moyens de développement personnel.

Dans cet optique, (Habermas, 1987 ; Zoll, 1992) ont mis à pied égal, les dimensions sociales et symboliques dans une dimension expressive et intrinsèque. Le travail de par sa nature, constitue un lieu d'expression où la définition de la spiritualité demeure embryonnaire, suscitant un cas de recherche pertinent. Les dimensions du travail renvoient à la hiérarchie des besoins développée par Maslow (1998). Selon Vendramin (2007), le travail est un facteur essentiel qui contribue au développement de l'identité, son importance est relative tout autant qu'importe la famille, loisir et la vie sociale. Par esprit de synthèse on déduit que le travail constitue un moyen qui répond aux besoins de l'individu à travers une dimension instrumentale, sociale et symbolique.

La spiritualité au travail a suscité peu d'intérêt, car considérée comme apparentée à la religion, aujourd'hui les chercheurs consignent l'émergence d'une spiritualité contemporaine, marquée par une sécularisation et imprégnée par une laïcité qui la déconnecte avec la religion (Doyon, 2004). Sous cet aspect, la distinction entre spiritualité et religion semblait être nécessaire ; cette dissociation a fait l'objet de certaines études académiques faites par (Zinnbauer et al.1997 ; Tanyi, 2002), qui stipulent dans leur étude que le religieux prend un aspect institutionnel qui peut être puisé d'un dogme ou d'une doctrine avec un caractère formel et objectif. Il prend une configuration comportementale. Tandis que le spirituel d'après (Mitroff et Denton, 1999 ; Koenig et al, 2001 ; Mitroff, 2003 ; Krahné et al, 2003 ; Hyman et Handal, 2006 ; Liu et Robertson, 2012), est une pratique subjective et personnelle mais universelle impalpable difficilement mesurable et prend une configuration émotionnelle.

Selon la définition de la spiritualité, Mitroff (2003) a mis en lumière pleinement son caractère transcendant qui connecte profondément l'homme à tous ce qu'il l'entoure avançant que sa raison d'être ne se résume pas uniquement à la quête de l'argent mais, celui-ci se doit d'accroître le bien.

Dans ses travaux de hiérarchie des besoins, Maslow (1998) a mis en évidence un lien entre la spiritualité et la réalisation de soi. Selon Schwartz (2006), s'adonner à la recherche d'un sens à sa vie s'avère être un besoin humain, que (Brief et Nord, 1990) définissent comme un but. Le travail constitue un besoin humain en quête d'un sens. A défaut, elle peut plonger l'individu dans une situation de détresse que qualifie de spirituelle (Frankle, 1969). Ce qui nous laisse déduire l'importance que revêt la nécessité de concevoir un rapport spirituel dans son travail (Dyck et Schroeder, 2005).

1.3. Le système de croyance

Notre système de croyance conditionne les choix effectués dans notre vie. Une croyance est une pensée considérée comme étant *vraie*. Pour Maslow (1943), la hiérarchie des besoins repose sur la nécessité de satisfaire un manque, qu'il soit de nature physiologique, sociale ou d'estime de soi, ceux-ci selon (Louart, 2002), poussent l'individu à agir, vue leur nature à provoquer des tensions qui ne demandent qu'à être amoindries et réduites.

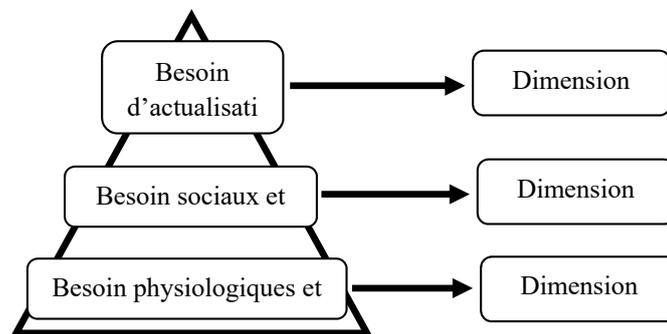


Figure 1. Pyramide des hiérarchies des besoins de Maslow (1943) et les dimensions du travail de (Drancourt et Berger, 2001)

En partant d'une croyance qui considère que le travail procure de l'argent (rétribution financière), celui-ci constitue un instrument qui nous permet de satisfaire ce besoin physiologique et de sécurité. Tout ce qui semble être important dans la vie de tout individu constitue un ensemble de valeurs, et d'après Berube (2014), les valeurs conscientes ou subconscientes motivent les choix effectués. Donc, un ressenti issu de chaque satisfaction d'un besoin constitue en lui-même une valeur.

Si nous prenons à titre d'exemple, la satisfaction des besoins physiologiques, le travail représenté, dans ce cas, un moyen qui motive l'individu à détenir un ensemble de valeurs, dans la mesure où, la rétribution financière représente un instrument qui lui permet de se procurer un toit, de la nourriture est tout ce qui représente l'initial de l'aspect matériel. Ainsi, l'émergence des ressentis d'un

besoin satisfait tels que la liberté, la sécurité, le soulagement, le bonheur, la paix d'esprit et la joie sont des valeurs que l'individu cherche tant à obtenir. Enfin, nous pouvons conclure que derrière chaque nécessité d'un besoin satisfait réside une croyance. L'individu croit alors, que l'aspect monétaire est le moyen incontournable qui permet de satisfaire ses besoins élémentaires. Par déduction, une valeur est non seulement l'un des moteurs principaux de la motivation mais, celle-ci conditionne aussi nos croyances.

1.4. La spiritualité dans la hiérarchie des besoins

Suite à notre développement, l'individu face à un besoin primaire ou physiologique, place celui-ci dans une logique de croyance qui met en évidence l'argent comme étant le moyen incontournable pour satisfaire ses besoins. Cette optique ouvre à l'individu la voie à un choix de procédés où tous les moyens de se procurer de l'argent sont bons, ceux-ci peuvent se traduire soit par l'occupation d'un travail ou par des pratiques illicites, telles que le vol.

Comme l'environnement culturel et spirituel influence nos valeurs, la spiritualité apparaît alors comme une dimension de la croyance qui oriente nos choix selon une notion du bien et du mal et procure une nouvelle définition de nos valeurs (Dagenais-Desmarais, 2010). L'homme dont la majorité des croyances qui lui ont été transmises par son environnement culturel et spirituel, voit ses choix portés vers une orientation qui s'approprie la notion du juste, à savoir l'obtention d'un travail.

1.5. L'intérêt de la spiritualité dans la sphère managériale

L'importance que vêt notre besoin de conceptualiser la spiritualité et le management nécessite une nouvelle approche plus concrète, étant donné son apport crucial dans les organisations en général et les entreprises en particulier. En effet, le climat environnemental de l'entreprise est de plus en plus brumeux vu la tournure que prennent les incessantes lois et les nouvelles conjonctures. Ce qui rend l'entreprise un lieu chaotique et corrompu, dont l'homme semble être le noyau ; d'où la confusion de ces actes. La finalité de cet article nous a poussés à affiner notre recherche. De par son enjeu, il nous a semblé nécessaire d'étudier les aspects qui composent l'environnement de l'entreprise, ce qui revient à dire que la spiritualité, constitue un facteur de taille qui à elle seule, peut aider l'individu non pas à gérer mais aussi, à faire face à ce marasme économique, autant dire que le résultat est des plus surprenant.

1.6. La théorie des systèmes

En 1968, Von Bertalanffy a affirmé que l'initiateur du mouvement systémique, développe un nouveau cadre dans lequel il conceptualise l'entreprise comme étant un système. Dans « *General System Theory* » et selon (Turchany, 2013), l'auteur part d'une logique considérant que tout ce qui fonctionne ensemble est système. Plusieurs disciplines s'approprient cette

logique et en font émaner plusieurs définitions, chacune selon son contexte scientifique. D'après Von Bertalanffy, chaque élément quelque soit sa nature, en interaction avec d'autres éléments et avec l'environnement constitue un système. Ainsi, l'entreprise est un système ouvert, à l'affût de toutes les caractéristiques de son environnement, une ouverture qui lui permet de drainer les informations utiles pour mieux gérer les ressources qui lui sont allouées. Dans le contexte macroéconomique, l'entreprise est un sous-système au même titre que les agents économiques. Au niveau microéconomique, elle est considérée comme un système dans lequel l'organisation et la structuration des fonctions apparaissent comme étant des sous-systèmes.

Pour cela, la figure 2 schématise l'entreprise en tant que système et sous-système où, son rôle d'agent économique tel un sous-système, consiste à emprunter l'ensemble de ses facteurs de production qui lui sont procuré par l'environnement pour un meilleur rendement. Ainsi, pour ses composantes internes, l'entreprise est considérée comme un système où, l'ensemble de ses fonctions (sous-systèmes) développent en interaction des stratégies lui permettant d'optimiser ces ressources afin de créer de la valeur. En abscisse, chaque élément est considéré en tant que système dont l'ensemble de ses éléments sont, en ordonné des sous-systèmes.

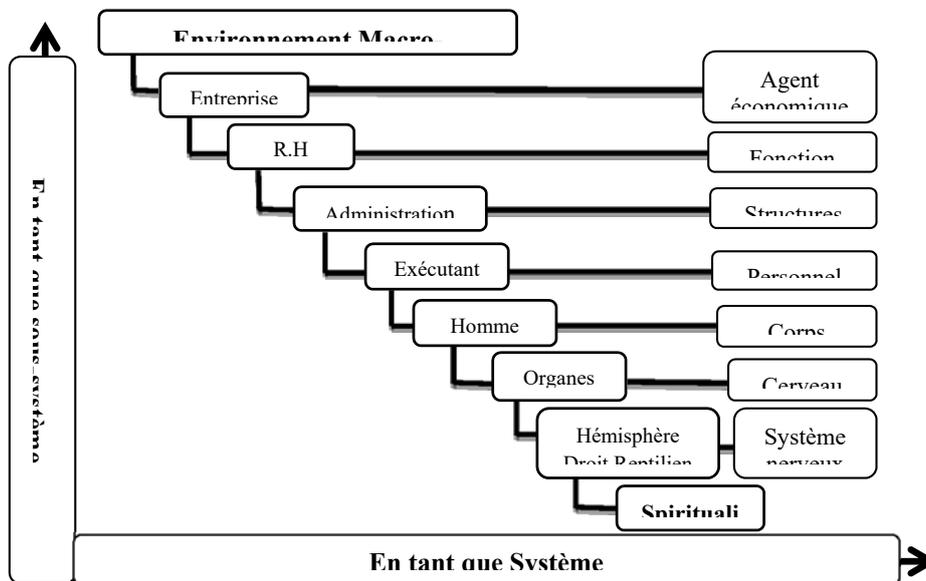


Figure 2. La théorie des systèmes dans un cadre plus élargie (Bertalanffy, 1968).

2. La spiritualité dans l'entreprise Algérienne

2.1. La structuration algérienne

Le système politique : Après l'indépendance en 1962, l'entreprise Algérienne a été sujette à plusieurs transformations. La première transition fut celle de l'autogestion, dont le principal objectif consistait au maintien de l'entreprise Algérienne cédée par les français. S'ensuit alors, la deuxième transition qui marque le passage de l'entreprise nationale au socialisme à travers l'interposition de l'état. Le mode organisationnel de centralisation et d'autocratie place l'état comme le seul organe détenant des pouvoirs décisionnels administratifs (Bouhezz, 2004). Les conditions étaient propices pour la nationalisation des entreprises issues de secteurs économique stratégiques tels que les hydrocarbures. La loi de 71/74 (*Vu l'ordonnance n°71-74 du 16 novembre 1971, relative à la gestion socialiste des entreprises*), marque la troisième transition de l'entreprise où, celle-ci passe d'une entreprise nationale vers une entreprise socialiste, impliquant ainsi les travailleurs dans sa gestion. L'envergure de l'entreprise socialiste à travers sa taille et son chiffre d'affaire, inaugure celle-ci dans sa quatrième transition qui marque la naissance des « entreprises publiques économiques ». Surgissent alors des complications dans la gestion des finances, de l'organisation et de la production. Une restructuration financière et organique n'étaient que nécessaire.

Selon (Hamamda, 2011), en n Algérie, la nouvelle gouvernance introduit des changements institutionnels codifiés par une série de lois visant l'établissement de nouveaux droits de propriété, l'adoption de nouvelles règles de concurrence, d'un Code des investissements plus libéral. Ces règles affectent le fonctionnement du marché des privatisations. La privatisation des entreprises publiques y occupe une place centrale, mais sa réalisation demeure soumise à la réunion de certaines conditions. La privatisation suppose également l'adoption d'un nouveau contrat social, qui lie les différents partenaires.

- **Le système culturel :** Avec une appartenance culturelle arabo-musulmane, la spiritualité musulmane d'après (Geoffroy, 1998) puise sa mysticité à travers une initiation qui affirme le besoin d'entretenir une relation intime entre maître à disciple. Ainsi, être spirituellement musulman signifie désormais la capacité d'adopter une contiguïté avec Allah, Dieu le Tout Puissant (Maududi, 2013) ; où il qualifie l'éloignement de Dieu comme déclin spirituel.
- **Le système économique :** Les travailleurs Algériens ont fortement été impactés par l'influence d'une économie issue du système productif français, l'empire colonial a cependant structuré et façonné les infrastructures routières et ferroviaires afin qu'elles puissent tendre leur

cheminement vers les structures portuaire et servir les intérêts financiers et impératifs économiques.

Dans ce contexte, l'influence des systèmes culturels, politiques et économiques rend la dimension environnementale de l'entreprise Algérienne, un cas de recherche et d'inquisition très pertinent. Ceci-dit, l'identification d'un environnement en tant que système, n'attribue pas pour autant une clairvoyance à la définition d'un système de croyance qu'un individu peut forger. Pour cela, nous nous proposons d'entrevoir ces aspects conceptuels à travers une étude de terrain.

2.2. Cadre méthodologique du cas pratique

A. L'élaboration du questionnaire

Nous avons élaborés deux types de questionnaires suivant la logique des dimensions de travail en parallèle avec la hiérarchie des besoins conçue par (Maslow, 1943). Le caractère universel que revêt l'affirmation de notre hypothèse nous a semblés nécessaire à l'idée d'étendre notre terrain d'investigation au-delà d'une seule entreprise. Ainsi, nous avons procédé à un échantillonnage aléatoire de professionnels, choisis de façon aléatoire et dans l'anonymat durant 03 mois (du mois de mars au mois de juin 2015) dans l'ouest Algérien. Pour cela, nous avons retenu les villes d'Oran et de Mostaganem en raison de proximité, que nous avons catégorisée en fonction des trois dimensions du travail (symbolique, sociale et instrumentale). L'individu après son intégration dans l'entreprise, filtre son environnement à travers une priorité des besoins ressentis en adoptant une conscience en fonction de ses priorités à savoir : une conscience instrumentale, sociale et symbolique.

L'intérêt que revêt notre échantillon manifeste certains individus dont, la satisfaction de leurs besoins dans le contexte sociétal, ont atteint l'estime de soi. Mais dans l'entreprise, ils sont réduits à la dimension instrumentale où, le maintien du travail demeure un enjeu important. Après une recherche bibliographique, nous avons constaté que la construction identitaire ne repose pas uniquement que sur la dimension du travail. L'ensemble du questionnaire est administré aux employés adoptant une conscience qui varie en fonction de la priorité de leur besoins. Ainsi, chaque besoin ou manque ressenti entraîne une sensation de mal-être et qui ne peut être relativisé que par la nécessité de répondre vivement à ce trouble à travers une communication qui peut être traduite soit par le verbal ou le non verbal (comportemental instrumentale, sociale ou symbolique), le besoin ressenti fait surgir la nécessité de le satisfaire d'où, ce déséquilibre qui manifeste une sensation de **mal-être**. De même, notre propos va être fondamentalement orienté sur la variété des types de croyances dans leurs dimensions intrinsèques, afin de mettre en exergue la dimension spirituelle appartenant à chaque type de croyance. **Le premier questionnaire** relève de la dimension instrumentale du travail où, l'intégrité

financière, sécuritaire et physique apparaît comme l'enjeu principal des besoins physiologiques. Ainsi, comme nous l'avons précédemment évoqué, les besoins primaires (physiologiques) sont pratiquement satisfaits dans l'environnement sociétal d'où la nécessité de cadrer notre étude de recherche, dans l'environnement du travail.

Avoir un emploi, est une condition qui peut assurer la survie de l'individu et qui répond à ces besoins physiologiques à travers son aspect instrumental. Le maintien, est un enjeu crucial qui force l'individu à prendre des choix qui peuvent se révéler parfois désagréables à entreprendre, par conséquent le stress, la peur et l'angoisse des ressentis négatifs nommés *burnout*, ou au harcèlement moral au travail, sont des difficultés que les entreprises ont tendance à négliger par peur d'assumer une telle prise en charge. (Grebot, 2008), dans son livre *Stress et burnout au travail*, fait ressortir les dégâts financiers que revêtent ces problèmes professionnels tant pour l'entreprise que pour les individus et la société.

La figure 4 (schéma 1) retrace une dimension instrumentale du travail qui considère que le maintien de l'emploi est une condition primordiale qui assure sa survie (voir figure 4). A travers la nécessité de travailler, celle-ci requiert un ensemble de compétences qui peuvent se révéler de façon positive verbale et comportementale ou négative.

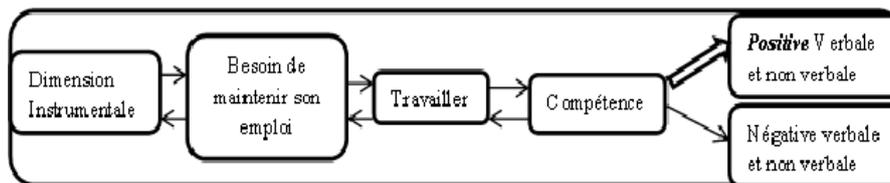


Figure 4. Schéma (1) : Réflexion du maintien d'un besoin physiologique développé par nos soins.

1. **Le deuxième questionnaire** portant sur la dimension sociale du travail, traite sur la compréhension interactionnelle des émotions avec l'environnement de l'entreprise. En partant d'un principe qui considère que la communication constitue le moyen incontournable pour tisser des liens relationnels, la stratégie du questionnaire réside dans la nature de ces réponses à choix multiples qui divisent la communication en deux catégories à savoir une communication positive verbale et non verbale (comportementale) et une communication négative verbale et non verbale. En effet, le schéma 2 illustre le processus par lequel sont reliés nos besoins. La dimension sociale fait surgir un besoin d'appartenance où, il est important de tisser des liens relationnel à travers la communication (voir figure 5). Cette dernière demeure l'acte incontournable qui détermine la

nécessité de satisfaire ce besoin. Ainsi, à travers une communication négative qu'elle soit verbale ou non verbale. Et à travers une communication positive verbale ou comportementale, la spiritualité apparaît comme l'ultime levier du bien-être.

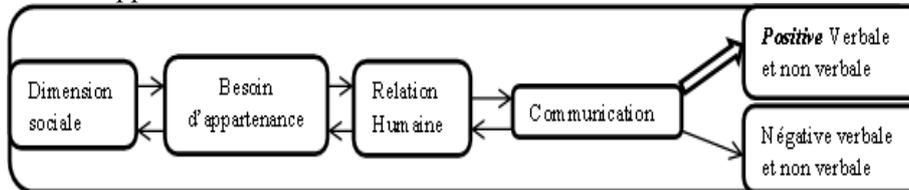


Figure 5. Schéma 2 : Réflexion du maintien d'un besoin d'appartenance développé par nos soins

B. Analyse des données : la dimension instrumentale

Le questionnaire (1 et 2) élaboré aborde des contraintes quotidiennes susceptibles de surgir dans la sphère d'exécution. Les douze (12) personnes issues de différentes entreprises se sont portées volontaires pour y répondre où le point commun s'apparente directement à la dimension instrumentale du travail, dont :

- 01 ouvrier de SPA : Société de routes et aérodromes (SERA).
- 01 agent de Sarl : Mostaganémoise des travaux Routiers & Assainissements (SMTRA).
- 03 ouvriers de SARL AGRO Deel Equipement.
- 07 ouvriers de l'Entreprise de Transport d'Oran (ETO).

La pression, les risques et la dignité sont les trois piliers auquel repose notre questionnaire (1 et 2) et comme nous l'avons susmentionné, les réponses sont de deux formes verbale et comportementale, dont la nature peut être positive ou négative. En fonction de la réponse choisie nous allons essayer de déceler l'intention intrinsèque derrière chaque comportement qui manifeste la satisfaction d'un besoin ressenti afin de mieux cerner la spiritualité à travers les trois figures représentatives de la balance des besoins. Nous rappelons que les trois items : *pressions, risques et dignités* sont subdivisé en plusieurs sous items.

- **Item : pressions et façon dont l'ouvrier fait face au travail.**
 - Un travail auquel il n'est pas censé faire.
 - Un travail un peu difficile par rapport à ce qu'il a l'habitude de faire.
 - Une charge de travail qui n'a pas été convenue de faire.
 - Un harcèlement moral à travers l'acharnement des supérieurs.
- **Item : risques.**
 - La couverture sociale.
 - Les contraintes en termes d'hygiènes et sécurités.
 - Des conduites illicites telles que le vol.
- **Item : dignité des ouvriers**

- Le respect au travail.
- Le climat et le bien-être au travail.
- Si les revendications des ouvriers sont prises en considération.

B.1. Résultats sur la pression au travail

Tableau 1 : Faire un travail auquel l'ouvrier n'est pas censé faire (Source : Résultats d'enquête)

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Verbale +	4	33,3	33,3	33,3
Verbale -	8	66,7	66,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tableau 2 : Faire un travail difficile (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	Verbale +	7	58,3	58,3	58,3
	Verbale -	4	33,3	33,3	91,7
	Comportement -	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	Verbale +	7	58,3	58,3	58,3
	Comportement +	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Tableau 3 : Charge importante de travail (Source : Résultats d'enquête)

Tableau 4 : L'acharnement du patron (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Verbale +	9	75,0	75,0	75,0
	Comportement +	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

En analysant les quatre tableaux, nous avons ressorti les éléments suivants :

Les contraintes qui sont facteurs de pressions sur l'ouvrier font surgir une attitude verbale largement *positif* avec 56,22% et comportemental de 33,35% par rapport à une attitude négative verbale et non verbale qui est respectivement de 25% et 8,3%. La pression au travail est une contrainte universelle auquel un personnel est susceptible de subir. La dimension instrumentale place l'ouvrier dans un rôle passif où, contrairement à la dimension sociale, celui-ci ne peut être considéré tel un acteur de changement. Face à la charge et la difficulté du travail ainsi que l'acharnement du patron, l'ouvrier garde foi et (Grand Maison, 2004) met en évidence la liaison entre la spiritualité et sa perspective à savoir ; l'intériorité qu'est la dimension spirituelle et l'extériorité à travers ses engagements.

B. 2. Résultats sur le risque au travail

Tableau 5 : Annoncer à l'ouvrier qui n'a plus de couverture sociale (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	Verbale +	6	50,0	50,0	50,0
	Comportement +	2	16,7	16,7	66,7
	Verbale -	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Tableau 6 : Contraintes au travail en termes d'hygiène et sécurité (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	Verbale +	9	75,0	75,0	75,0
	Comportement +	1	8,3	8,3	83,3
	Verbale -	1	8,3	8,3	91,7
	Comportement -	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Tableau 7 : La réaction d'un ouvrier face à quelqu'un en train de voler (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Comportement +	4	33,3	36,4	36,4
	Verbale -	6	50,0	54,5	90,9
	Comportement -	1	8,3	9,1	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Manquant	Système manquant	1	8,3		
Total		12	100,0		

(En analysant les tableaux 5 à 7, nous remarquons que les risques..) Au vu des tableaux 5 à 7, les risques socioprofessionnels sont marqués par un ressenti *positif* avec 41.66% verbale et 19.5% non verbale face à une conduite négative qui est de 30.5% et 5.5%.

La dimension instrumentale place l'employé dans une situation susceptible à toute éventuelle éviction. Celui-ci, à travers notre enquête affiche une forme de patience et de persévérance dont le mode de croyance admet l'idée d'une existence d'une pratique issue des vertus religieuses ou philosophiques.

Ainsi, la perception des ouvriers de leurs propres identités donne naissance à une vision plus au moins altruiste où l'affiliation à une croyance qu'elle soit une religion ou un courant de pensée, dénote la distinction entre le bien et le mal, le bien-être et le mal-être, qui ne leur permet pas de se détacher de toute forme de culpabilité.

B.3. Résultats sur la dignité et l'intégrité au travail

Tableau 8 : Manque de respect au travail (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Verbale +	5	41,7	41,7	41,7
	Comportement +	1	8,3	8,3	50,0
	Verbale -	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Tableau 9 : Aversion du travail (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Verbale +	8	66,7	66,7	66,7
	Comportement +	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Tableau 10 : Si les revendications des ouvriers ne sont pas prises en considération (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Verbale +	4	33,3	36,4	36,4
	Comportement +	6	50,0	54,5	90,9
	Verbale -	1	8,3	9,1	100,0
	Total	11	91,7	100,0	
Manquante	Système manquant	1	8,3		
Total		12	100,0		

	Entreprise	Sexe	Age	Fonction	Niveau d'étude	Total
	SARL Complémentaire	Féminin	30-40	Cadre Commercial	Bac +4	1
	SARL Hachemaoui	Masculin	30-40	Cadre comptable	Bac +4	1
	Banque Nationale d'Algérie (BNA)	Masculin	30-40	Cadre bancaire	Bac +5	3
		Féminin	(+) 40	Cadre bancaire	Bac+4	
		Masculin	30-40	Cadre bancaire	Bac+ 4	
	SARL AGRO Deel	Masculin	(+) 40	D/ Finance & Comptabilité	Bac +4	3
		Masculin	(+) 40	Cadre commercial	Bac +4	
		Féminin	19-29	Comptable	Bac +4	

	Société Algérienne d'Assurance (SAA).	Masculin	30-40	Chef de service adjoint	Bac +5	3
		Masculin	19-29	Chef de section	Bac + 4	
		Féminin	(+) 40	Rédactrice	3 Secondaire	
	SPA NUMIDIS (UNO)	Masculin	19-29	Chef de rayon	Bac +5	4
		Féminin	19-29	Cadre comptable	Bac +4	
		Féminin	19-29	Chef de rayon	Bac+5	
		Féminin	30-40	Chef de rayon	Bac +4	
	(CNEP) Banque	Masculin	30-40	Cadre bancaire		7
		Masculin	(+) 40	Cadre bancaire	3 secondaires	
		Masculin	(+) 40	cadre bancaire		
		Féminin	(+) 40	Chef de section Epargne	3 Second + CAP +DES	
		Féminin	(+) 40	cadre bancaire		
		Féminin	(+) 40	Chargé précontentieux	3 Secondaires	
		Féminin	30-40	Guichetier		
Entreprise Transport Oran (ETO).	Masculin	30-40	Chef de section	Bac +5	7	
	Masculin	30-40	Cadre Administratif	Bac +5 DESS		
	Masculin	30-40	Cadre financier	Bac +2		
	Masculin	30-40	cadres social	3 Secondaire		
	Féminin	30-40	Chef de section Fin & Compta	Bac+4		
	Féminin	19-29	Cadre comptable	Bac +5		
	Féminin	19-29	Juriste	Bac+4		
Total	Huit Entreprises (08)	15 Masc.				29
		14 Fémin				

En analysant les tableaux 8 à 10, nous constatons que la préservation de la dignité et le respect de soi-même demeure *positive* avec des proportions élevées qui affichent 47.23% et 30.53% par rapport à une attitude non verbale

négative qui révèle 19.43% et l'absence catégorique d'une riposte négative du type comportementale.

C. Analyse des données : la dimension sociale

Le questionnaire (1 et 2) établi englobe de manière générale les préoccupations qui tournent autour de la dimension sociale. A cet effet, les 29 cadres se sont portés volontaires, issues de différentes entreprises qui opèrent dans différents secteurs répartis comme suit :

Tableau 11 : Échantillon de l'enquête 2 (Source : Résultats d'enquête)

Ces cadres, nous ont permis d'analyser leur quotidien où l'aspect communicatif qui occupe le cœur même de la dimension sociale. Dans cette optique, on s'est permis de compartimenter notre questionnaire en quatre rubriques portant sur : *le sentiment d'appartenance* afin de comprendre par quel moyen l'employé est amené à tisser des liens socioprofessionnels et de cerner les sentiments que peut nourrir un employé quant à sa place au sein de l'entreprise. *Les relations professionnelles* à travers sa réaction vis-à-vis des cadres dont les compétences sont limitées ; ses intentions à travers l'accomplissement immaculé de son travail ; l'expression de sa générosité au travail. *L'intégrité* à savoir comment l'employé conçoit-il la notion du respect de façon général au travail ; comment affirmer ces principes et engager l'ensemble du personnel à les respecter. Enfin, *l'égoïsme* pour voir si l'égo est mis de côté en cas de conflit.

C.1. Sentiment d'appartenance

Tableau 12 : moyen les cadres sont amenés à tisser des liens socio-professionnels (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	Verbale +	2	6,9	6,9	6,9
	Comportement +	17	58,6	58,6	65,5
	Verbale -	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Tableau 13 : Si lors d'une réception vous n'êtes pas invité (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	Verbale +	10	34,5	34,5	34,5
	Comportement +	14	48,3	48,3	82,8
	Verbale -	1	3,4	3,4	86,2
	Comportement -	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

En analysant les deux tableaux 12 et 13, nous constatons que le sentiment d'appartenance stimule l'intégration de l'employé dans l'entreprise et est considéré comme facteur de performance. L'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle semble être une préoccupation centrale et importante de la dimension sociale, avec une proportion très élevée générée par un comportement plutôt *positif* qui affiche 53.5%, avec une collaboration qui semble être le moyen incontestable qui permet de tisser les liens entre collègues. Ainsi en cas de mésentente infligeant au cadre un climat de travail âcre, 20.7% des cadres orientent leurs choix pour régler les conflits à travers le pardon, face à une faible attitude négative qu'elle soit verbale ou comportementale, représente respectivement 19% et 7%.

C.2. Relations professionnelles

Tableau 14 : Réaction aux employés compétences limitées (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Verbale +	10	34,5	34,5	34,5
	Comportement +	16	55,2	55,2	89,7
	Verbale -	1	3,4	3,4	93,1
	Comportement -	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Tableau 15 : L'intention derrière le bon accomplissement d'un travail

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Verbale +	13	44,8	46,4	46,4
	Comportement +	13	44,8	46,4	92,9
	Verbale -	1	3,4	3,6	96,4
	Comportement -	1	3,4	3,6	100,0
	Total	28	96,6	100,0	
Manquante	Système manquant	1	3,4		
Total		29	100,0		

(Source : Résultats d'enquête)

Tableau 16 : L'expression de la générosité au travail (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide Pourcentage cumulé	
Valide	Verbale Professionnelle	15	51,7	53,6	53,6
	Verbale Personnelle	2	6,9	7,1	60,7
	Comportement Professionnel	9	31,0	32,1	92,9
	Comportement Personnel	2	6,9	7,1	100,0
	Total	28	96,6	100,0	
Manquante	Système manquant	1	3,4		
Total		29	100,0		

Tableau 17 : Attitude avec un collègue incompetent (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Comportement +	9	31,0	31,0	31,0
	Verbale -	2	6,9	6,9	37,9
	Comportement -	18	62,1	62,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Pour ce qui concerne les relations professionnelles, une importance **lui** a été accordée à travers quatre situations qui filtrent de manière précise la réaction des cadres confrontés à des collègues dont les compétences demeurent plus au moins limitées. D'où l'expression de la générosité des cadres exprimés au travail ou le don de soi ou encore déceler l'intention derrière l'accomplissement d'un travail.

En analysant les tableaux de 14 à 17, nous avons ressorti qu'une positive attitude qui marque le caractère des cadres marqués par une assistance au profit des employés dont la compétence a atteint ses limites afin de mieux réussir leur intégration qu'elle soit sociale ou professionnelle avec 43.5 %, et 40.5% des comportements contre 5.15% et 20%.

C.3. Dignité au travail

Tableau 18 : Manquer du respect aux ouvriers (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Verbale +	21	72,4	72,4	72,4
	Comportement +	2	6,9	6,9	79,3
	Comportement -	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Tableau 19 : La réaction des ouvriers aux attitudes qui sont contre leurs principes (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	verbale +	4	13,8	13,8	13,8
	Comportement +	8	27,6	27,6	41,4
	Verbale -	8	27,6	27,6	69,0
	Comportement -	9	31,0	31,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Agir dans une perspective qui assure un résultat immatériel, sans déceler aucun avantage derrière et constituent une vraie action spirituelle. Le respect et les principes sont des variables auxquelles 43.1% des ouvriers ont tendances à affirmer avec une attitude positive verbale et 17.5%, mitigé avec un caractère offensif qui affiche 27.1% et défensif avec 26%.

C.4. L'égoïsme

Tableau 20 : La réaction des ouvriers face aux collègues qui les méprisent (Source : Résultats d'enquête)

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Verbale +	8	27,6	28,6	28,6
	Comportement +	4	13,8	14,3	42,9
	Verbale -	1	3,4	3,6	46,4
	Comportement -	15	51,7	53,6	100,0
	Total	28	96,6	100,0	
Manquante	Système manquant	1	3,4		
Total		29	100,0		

Tableau 21 : La réaction des ouvriers face aux collègues qui se disputent

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé	Verbale +	17	58,6	58,6	58,6
	Comportement +	9	31,0	31,0	89,7
	Verbale -	2	6,9	6,9	96,6
	Comportement -	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

(Source : Résultats d'enquête)

Enfin, nous avons constaté qu'il y a 43.1% contre 5.15% à avoir agi par le biais de la vertu de la communication comme résolution concernant des situations conflictuelles, qui semblent entraver les relations socioprofessionnelles et 22.5% des cadres font preuve de discernement face aux mêmes situations dont la proportion est plus au moins élevée avec 33%.

3. Discussions

3.1. L'enjeu de la spiritualité

Les assertions que suggère l'analyse de nos données dénotent l'influence de la religion sur le système de croyance auquel affiche la majorité de la population étudiée face aux contraintes encourues. Cette dernière, nous ainsités à élaborer une seconde démarche dans notre méthodologie qu'est l'observation participante.

Pour cela, nous avons interviewé des salariés à savoirs les cadres, les agents de maîtrises, et les agents d'exécution, après l'administration des questionnaires afin de mieux cerner l'intention derrière leurs actions. Les ouvriers dont les réponses sont positives malgré les difficultés qui pèsent sur leur quotidien professionnel, affichent l'expression d'une appartenance musulmane.

Par ailleurs, nous nous sommes intéressés en particulier aux agents d'exécution (ouvriers) affichant un comportement agressif où, la religion ne semblait pas être un facteur prédominant dans leur système de croyance mais ce dernier est alimenté par d'autres types de croyances qui contournent largement les préceptes religieux.

A cet égard et après notre étude, nous avons constaté que le contexte Algérien donne lieu à une nouvelle conjoncture qui marque la reconstruction d'un système de croyance de plus en plus individualisé. Ainsi, la culture d'entreprise joue un rôle crucial où celle-ci véhicule l'historique, pratiques et rites de l'entreprise, avec l'adhésion à une croyance. De plus, la conception d'une nouvelle croyance au sein d'une entreprise, ne se résume pas est-ce que celle-ci doit nécessairement faire l'objet d'une expérience vécu par l'individu

lui-même, elle peut être expérimenté par d'autres employés d'où la crédibilité de son fondement, et qui entre dans la culture d'entreprise.

En conclusion, nous pouvons déduire que les réponses recueillies soulignent un fort degré implication spirituelle qu'elle soit dans sa dimension instrumentale ou sociale, à travers les types de communications verbale et comportementale. Cette dernière confirme l'hypothèse postulée portant sur l'influence de la spiritualité sur nos choix et décisions qui marquent le comportement d'un ensemble d'employés, dont les choix entrepris dépassent amplement la nécessité de satisfaire un besoin ressenti.

4. Conclusion

Nous pouvons conclure ce travail de recherche par l'admission d'une existence de facteurs dominant le système de croyance de chaque employé. Qu'elle soit structurée par ordre de priorité ; la religion, la politique ou l'économie constitue des champs significatifs auxquels tout système de croyance peut puiser.

L'entreprise Algérienne commence à s'immiscer dans la mondialisation afin de se conformer aux normes internationales, celles-ci commencent lentement à la faire bercer dans un mouvement de sécularisation. Cette nouvelle conjoncture appréhende la composition d'une nouvelle tonalité, où religion, politique, culture et économie sont posées. La confusion des choix et décisions sont essentiellement dû, au fait que l'environnement macroéconomique Algérien adopte une économie de plus en plus séculaire en opposition avec la religion, où l'aspect culturel constitue un fondement important identitaire. Ainsi, l'individu est susceptible d'adopter un état d'esprit en rupture avec sa religion et sa culture qui prédominent ses croyances. Aussi, le pardon, le don de soi, le partage et le dignité, sont autant de pratiques spirituelles qui harmonisent la qualité de vie au travail. Elles poussent l'individu à agir non pas seulement pour son bien-être, mais aussi pour le bien-être de l'interaction de son engagement avec son entourage. Ainsi, développer un système de croyance hybridé en désaccord, il ne peut qu'émerger un mode de vie dont le comportement est désorganisé et confus.

La nature de la similitude des réponses positives est dû au fait que le système de croyance de l'ensemble d'acteurs choisis et ce, malgré leurs différents parcours professionnels, puise ses croyances au sein d'un même environnement.

Bibliographies

Alouani, A.A. (2006), Evolution de l'environnement de l'entreprise publique algérienne et son impact sur sa performance. *Revue des sciences économiques et de gestion*. Vol. N°6, 111-112)

- Berthoin, A.A. and Frémraux, S. (2013). Don gratuit, spiritualité au travail, sens au travail : Trois théories pour un management non instrumental du travail. *Management & Humanisme*. Revue Interdisciplinaire de Management, Homme & Entreprise (RIHME)
- Berube, M. (2014). Émotion, estime de soi, prévention : Comment la développer et la maintenir. *Estime de soi-même., oser changer*
- Berkman, L. F., Syme, L. S., (1985), The Relationship of Social Networks and Social Support to Morbidity and Mortality, dans S. Cohen et L. S. Syme, *Social Support and Health*, Academic Press
- Bulletin officiel de l'éducation nationale. (2008). Loi d'orientation sur l'éducation nationale. N°08-04 du 23 janvier 2008. (Ed.) Spéciale février 2008. JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE NA 04. LOIS ... Loi nA08-04 du 15 Moharram 1429 correspondant au 23 janvier 2008 portant loi d'orientation sur l'éducation nationale
- Chedru, M., et Le Mehaute, A. (2010). Le modèle des dominances cérébrales de Ned Herrmann et l'accompagnement à l'autonomie. Application dans une école d'ingénieurs. *21 congrès AGRH. Nouveaux comportements, nouvelles GRH*, 17 Novembre 2010 (Saint-Malo. Rennes. France.)
- Chopra, D., (2004), Les sept lois spirituelles, Edition : J'ai lu, Parution : 5 avril 2004), P.112.
- Doyon, A. (2004). Le développement spirituel en éducation : Analyse des actes. *Affaires religieuses*, Analyse des actes du colloque tenu à Québec, les 11 et 12 novembre 2003
- De Talancé, L. (2012). La Spiritualité à l'étape du vieillissement. Revue scientifique (de quoi), N°27. *Le réseau crescendo*. MIAMSI (c'est quoi).
- Dagenais-Desmarais (2010), Du bien-être psychologique au travail, Fondements théoriques conceptualisation et instrumentation du construit, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales de l'Université de Montréal.
- Deci (2001), On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic wellbeing. *Annual Review of Psychology*.
- Brini, F., Z. Ammar-mamlouk, et J-Y Duyck, (2013), Engagement organisationnel et performance individuelle : rôle de la spiritualité au travail Mohamed, *Revue management et des sciences sociales*, N° 15 Juillet-Décembre 2013.
- Hamamda Mohamed (2011), Privatisation des entreprises publiques en Algérie, la revue Géoéconomie, N°.56.
- Kegan, Robert (1982). *The Evolving Self : Problem and Process in Human Development*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Grebot, E. (2008), Stress et burnout au travail : Identifier, prévenir, guérir, Chapitre 1. D'où vient le stress, Édition Eyrolles, collection d'organisation.

- Geoffroy, E. (1998). La direction spirituelle en islam. Statut et fonctions du maître soufi : La formation des cadres religieux musulmans en France. *Approches socio-juridiques.*, *Musulmans d'Europe* 'Harmattan, 1998 Collection : Musulmans d'Europe, Description matérielle, P .237.
- Guérin, S. ; & L. Boucher, J. (2012). Spiritualité, dimension spirituelle et travail social. Proposition d'un modèle multidimensionnel pour l'intervention psychosociale : Une perspective multidisciplinaire. Essai. *Département de travail social*. Gatineau, Université du Québec. Canada.
- Herr, E. Le développement durable. Une question de spiritualité. Documents d'analyse et de réflexion. Centre avec
- Jeanmart, G. (2007), Philosophie et Spiritualité aujourd'hui, Cycle de conférence Philocité, Université de Liège, Belgique, P.1-10.
- Peretti, L-M, et R. Delay, (2010), Tous vertueux, Edition : Eyrolles, Parution : 16 avril 2010.
- Jouitteau, J. Les cahiers des EDC : Une spiritualité pour l'homme d'action. (1995). (1998). Conseiller **spirituel** national des **EDC** (juillet 2013) (Eds..... ;) (1997). *Supplément à la revue Professions et Entreprises*. CFPC Initiatives.
- Khiat A., Montargot. Moukkes F. (2015), *Are there Paths towards a new social pact during the month of ramadan? The specific cases of algeriean companies*, in *Managing Religious diversity in the workplace: examples from around the world*. Edited by Gröschl S. et Bendl R. Essec Business School, p. 177-205.
- Lecerf-Thomas, B. (2009), Neurosciences Management : Le pouvoir de changer. *Editions Eyrolles d'organisation*, p.5-23.
- Laval, N.C.C. (2014). Bulletin national santé mentale et précarité : A la frontière du psychisme, la spiritualité : RHIZOME. *À la frontière du psychisme. La spiritualité*. p.1-2
- Louart, P. (2002). Maslow, Herzberg et les théories du contenu motivationnel. GRAPHE. IAE de Lille. Les Cahiers de la Recherche CLAREE. (UPRESA CNRS 8020).
- Ouakline, S. Les fondements explicatifs du mode d'organisation de l'économie nationale Algérienne à la veille de l'indépendance. *Revue Campus N°14*, 2009 Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, Algérie.
- Pauchant, T.C. Pour un management éthique et spirituel : Défis, cas, outils et questions. *Collection Spiritualité au travail*. (Ed.) (2000). FIEDS. Saint-Laurent, Québec. Canada.
- Robert, N. Bien-être au travail : Une approche centrée sur la cohérence de rôle Institut national de recherche et de sécurité. France. (Ed.) (2007). Vol. 267, n° :.... *Les notes scientifiques et techniques*. INRS. Département Homme au travail. Laboratoire Gestion de la Sécurité.

- Turchany, G. (2013). La théorie des systèmes et systémiques Vue d'ensemble et définitions, Bordeaux 2008, P.1-31.
- Vendramin, P. (2007). Les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone. Fondation travail. (Dépôt légal D/2007/6624/35). Université ASBL, Namur, Belgique.
- Voynnet Fourboul C., Chezalviel M. (2015), Dirigeants et leadership, *Economie et Management*, N°155 (avril), P.40-44.
- Voynnet Fourboul C. et Lefebvre Q. (2010), L'odyssée spirituelle des dirigeants : 5 passages de leadership », in *Revue Internationale de Psychosociologie*, 2010, p.95-11
- Voynnet-Fourboul C. (2014), Diriger avec son âme, Leadership et spiritualité, Editions EMS, Questions de société.
- Voynnet Fourboul C. (2010), Impact de la Culture nationale sur la spiritualité des dirigeants, *IAS Institut d'Audit Social*, Université de printemps, Beyrouth, 05-2010.
- Voynnet Fourboul, C. (2011), La spiritualité des dirigeants en situation de passage de leadership, *Management & Avance*, N°48, p.202-220.
- Ministère de l'intérieur et des collectivités locales. (2009). Textes. Législatifs et réglementaires.
- Wright, T.A. et Cropanzano, R., (2000), Psychological well being and job satisfaction as predictors of job performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, n°1, P.1-8.
- Voyer, P. et Boyer, R., (2001), Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative, *Santé Mentale au Québec*
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J. et Conti, R. (2008),
- Weinstein, N.D., (1980), Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 806-820
- Wright, T.A. et Cropanzano, R., (2000), Psychological well being and job satisfaction as predictors of job performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5,
- Yanat Z. El Watanya : modernisation en Algérie, entre non-dits et conflits. In *Pratiques de GRH dans les pays francophones*, coordonné par F. Chevalier. Vuibert 2010.