

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

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

Option: Sociologie du travail et des Ressources Humaines

Thème

Socialisation et identité professionnelle des cadres
Cas de l'entreprise de Bejaia Méditerranéan Terminal (BMT)

Présenté par

M^{lle} TOUATI Hafida

Encadré par

M. AHOUARI Zahir

Session juin 2013

Remerciements

Je tiens à remercier en premier le Bon Dieu le puissant pour m'avoir donnée la force et le courage de mener jusqu'à la fin de ce travail.

Mes remerciements s'adressent ensuite à mon encadreur *M^{er} AHOUARI Zahir* pour m'avoir honoré en acceptant de guider ce petit projet et pour son écoute, ses conseils, son temps et sa patience inconditionnelle tout au long de la période de travail.

Je remercie vivement tous les enseignants du département des sciences sociales qui nous ont fait part de leur enseignement tout au long de cursus universitaire.

Je remercie également les personnels de l'entreprise BMT en particulier ma promotrice *M^{me} HAMOUM Rachida* pour m'avoir pris en charge et de diriger mon travail sur le terrain.

Je tiens à exprimer ma gratitude à tous les cadres de l'entreprise BMT qui ont accepté de répondre à mes questions avec gentillesse.

Enfin, Je tiens à remercier M^{er} HADARBACHE, M^{me} SAIDENE et M^{er} MADENE pour leurs orientations.

A tous je vous dis mille mercis.

Dédicaces

Je dédie ce simple travail à :

Mes chers parents, pour leurs soutiens, leur optimisme et la confiance qu'ils m'ont accordée tout en long de mon cycle d'étude.

Mes frères Lyes et Hakim pour leurs encouragements.

A toute la famille TOUATI.

Mes meilleurs amis : Saida, Salima, Meriem SMILI, Meriem TABIA,

Kamilia, Sabrina, Zineb, Lydia, Samira, Meriem TADJINE, Souad, Sounia.

Enfin, je dédie ce modeste travail à tous ceux qui ont donné leur part dans sa réalisation toute l'année.

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
BMT	Bejaia Méditerranéen Terminal
EPB	Entreprise Portuaire Bejaia
PORTEK	Société Singapourienne
SPA	Société Par Actions
DG	Direction générale
DRHM	Direction des Ressources Humaines et Moyen
DFC	Direction des finances et comptabilité
DMI	Direction marketing informatique
DO	Direction des opérations
DT	Direction technique

Liste des tableaux

N°	Titre du tableau	N° de Page
01	La répartition de la population d'étude selon le sexe	64
02	La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge	64
03	La répartition de la population d'étude selon la situation familiale	65
04	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	66
05	La répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle dans l'entreprise	66
06	La répartition des enquêtés selon l'ancienneté dans le poste	67
07	La relation des cadres avec les collègues	68
08	L'avis des cadres sur la préférence en termes de travail	71
09	La relation des cadres avec le chef	73
10	Le point de vue des cadres sur l'attitude des supérieurs à l'égard de leur travail	75
11	L'importance des activités sociales par les enquêtés	77
12	Le premier poste occupé à BMT par les enquêtés	80
13	L'importance relative accordée au travail selon les cadres	82
14	Le désir de changement dans le travail selon les enquêtés	84
15	Les qualités d'un bon leader d'après les cadres	86
16	Les satisfactions des cadres au travail	88
17	Les contraintes rencontrées au travail par les cadres	90
18	La mesure du temps de travail en entreprise et à domicile selon les cadres	93
19	Le type de formation voulue par les cadres	95

20	La participation des cadres à la formation	97
21	Les causes de l'insatisfaction des cadres de la politique de formation de BMT	98
22	Le parcours professionnels des cadres avant d'entrée à BMT	102
23	L'exigence principale de poste d'encadrement selon les cadres	103
24	Le rôle d'expérience passée dans la maîtrise de leur travail	104
25	La vision ultérieure des cadres de leur plan de carrière	106

Le tableau des annexes

Annexes	Le titre
01	Le guide d'entretien
02	Organigramme générale de BMT
03	Organigramme de la direction des ressources Humaines
04	L'effectif de la BMT

SOMMAIRE

INTRODUCTION

LA PARTIE THEORIQUE

I : Le cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1. Les raisons du choix du thème	06
2. Les objectifs de la recherche	06
3. La problématique	07
4. Les hypothèses.....	11
5. La définition des concepts	12
6. La démarche de recherche utilisée	19
6.1. Le déroulement de la pré-enquête	19
6.2. La méthode utilisée.....	20
6.3. La technique appliquée.....	20
7. La population d'enquête.....	21
8. Les difficultés rencontrées	22

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

Préambule

1. La socialisation.....	24
1.1. La notion de socialisation selon Guy Rocher.....	24
1.2. La socialisation manifeste et la socialisation latente	25
1.3. Robert K. Merton et la socialisation anticipatrice.....	26
1.4. La socialisation communautaire et sociétaire selon Max Weber	27
1.5. La socialisation selon George Hebert Mead	29

1.6. Peter Berger et Thomas Luckmann et la dynamique de socialisation	30
1.7. La socialisation primaire et la socialisation secondaire	32
1. 7.1 La socialisation primaire	33
1. 7.2 La socialisation secondaire.....	34
2. La socialisation organisationnelle	35
2.1. La socialisation au travail	35
2.2. Hughes et la socialisation professionnelle	36
2.3. La socialisation professionnelle chez W.E.Moore.....	37
Conclusion	

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

Préambule

1. La construction identitaire	40
1.1. Rapport entre identité pour soi et identité pour autrui	41
1.2. Axe biographique et Axe relationnel.....	42
1.3. Processus d'attribution et processus d'incorporation	43
1.4. Les stratégies identitaires	43
2. La construction de l'identité professionnelle	44
2.1. Le travail comme source identitaire	44
2.2. Les identités au travail	45
2.3. L'identité professionnelle selon Everett Hughes	46
2.4. L'approche culturaliste de Renaud Sainsaulieu	46
2.4.1. Les modèles identitaires de Sainsaulieu.....	48
2.5. L'approche interactionniste de Claude Dubar	50
2.5.1. Les formes identitaires de Dubar	52
Conclusion	

LA PARTIE PRATIQUE

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Préambule

1. La présentation générale de l'organisme d'accueil.....	58
1.1. Historique.....	58
1.2. La position géographique.....	59
1.3. Les objectifs.....	59
1.4. Les opérations du terminal.....	60
1.5. Les équipements de la productivité.....	61
1.6. La description de l'organigramme générale.....	61
2. Présentation des résultats.....	64
2.1. Les caractéristiques personnelles des enquêtés.....	64
2. 2. Les relations sociales et l'identité professionnelle.....	68
2. 3. Le rapport au métier et l'identité professionnelle.....	80
2. 4. La formation professionnelle continue et l'identité professionnelle.....	95
2. 5. L'interprétation du résultat.....	99
2. 6. Les responsabilités accumulés avant d'entrée à BMT est un élément structurant de l'identité professionnelle.....	102
2. 7. L'interprétation du résultat.....	107

Conclusion générale

Liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction

De nos jours, la société algérienne a connus des évolutions considérables touchant non seulement l'aspect économique mais aussi la vie sociale dans le milieu professionnel.

Le développement économique est aujourd'hui organisé autour de la richesse produite par des différentes entreprises. Ces dernières reposent en grande partie sur le capital humain qui est devenu l'une de ses préoccupations majeures, car, les entreprises sont pleinement conscientes de la valeur de leur personnel.

A cet effet, les organisations doivent prendre des moyens outils et efficaces en se basant sur le processus de socialisation pour conserver, progresser et accroître le savoir des membres de leur personnel.

L'entrée dans une organisation est une période importante pour les individus qui déterminent l'évolution de leur carrière afin de pouvoir construire progressivement leur identité au travail.

Mais l'identité ne se réalise que par le biais des socialisations par lesquelles la personne se reconnaît des ressemblances avec ses différents groupes de référence et intériorise certains de leurs attributs ou de leurs caractéristiques.

L'identité au travail est fondée sur ce qu'ils nomment la socialisation organisationnelle, c'est-à-dire l'incorporation de savoirs spécialisés, tels que les savoirs professionnels.

Dans ce cas la, la socialisation organisationnelle joue un rôle important pour structure d'une identité par l'accès à des responsabilités supérieures dans leur entreprise.

Par ailleurs, l'objectif de notre projet d'étude est de comprendre et de définir les différents stades que les cadres traversent durant leur socialisation au sien de l'entreprise « BMT » pour construire leur identité.

Introduction

Pour concrétiser notre recherche, nous avons organisé ce travail en deux parties :

- **La partie théorique** est divisée en trois chapitres :

Le premier chapitre est consacré pour le cadre méthodologique de la recherche qui contient la problématique de notre étude, les hypothèses, la définition des concepts, la démarche de recherche utilisée, la population d'enquête et les difficultés rencontrées.

Le deuxième chapitre, nous avons traité les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle.

Le dernier chapitre, nous avons présenté les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle.

- **La partie pratique** est composée d'un seul chapitre :

La présentation générale de l'organisme d'accueil et l'analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation.

Enfin, une conclusion générale qui complètera notre thème de recherche, une liste bibliographique et les annexes.

Partie Théorique

I. Cadre méthodologique de la recherche

Préambule :

Ce chapitre est réservé pour le cadre méthodologique, où nous présenterons les raisons du choix du thème, les objectifs, les étapes et techniques de la recherche utilisées.

1. Les raisons du choix de thème :

Les principales raisons qui nous poussent à choisir ce sujet sont les suivantes :

- Faire savoir, qui sont les cadres, sont-ils des salariés comme des autres ?
- Analyser et illustrer la profession des cadres dans l'entreprise.
- Expliquer, comment la socialisation secondaire que représente l'entrée dans le métier façonne leur identité professionnelle ?
- Faire découvrir le rôle des cadres dans la réalisation des objectifs tracés par l'entreprise.

2. Les objectifs de la recherche :

Cette étude vise deux principaux objectifs à savoir:

- Comprendre à quel point la construction de l'identité professionnelle est influencée par le processus de socialisation dans l'organisation ?
- Quel est l'importance de parcours professionnel vécues toute au cours de la vie dans la construction de l'identité au travail ?

3. La problématique :

La sociologie constate un regain d'intérêt à l'étude de l'univers du travail comme trait spécifique de l'espèce humaine, qui s'avère un moyen privilégié aux individus de s'identifier les uns et les autres. De nombreux sociologues se démarquent des approches de l'organisation qui envisagent le monde du travail comme un ensemble de rapports fonctionnels de production pour montrer que, est un espace social permet à l'individu d'entrer en relation avec autrui, d'appartenir aux membres du groupe professionnel qui lui donne des caractéristiques propres et de devenir un acteur social productif afin de construire leur identité.

« Les univers professionnels conduisent non seulement à l'intériorisation des mondes institutionnels spécialisés mais aussi à la production d'une identité spécifique »¹.

A cet égard, La notion d'identité au travail est devenue un véritable objet sociologique au début des années quatre vingt en partant du constat que le travail est l'un des lieux principaux d'échanges entre les individus.

Cet intérêt porté au processus de l'identité vient après la contribution fondamentale de **Hughes** qui a découvert que le monde vécu au travail a une valeur qui dépasse celle d'une simple transaction économique « on ne travaille que pour vivre » pour s'étendre sur l'asphère de formation identitaire. Quelques années après, **Sainsaulieu** (1977) dans ses travaux « l'identité au travail » a attelé à la description et à l'analyse du processus de production des identités- tant collectives qu'individuelles au sein des organisations.

¹ Yves. J et autres. Les identités au travail, analyses et controverses. Edition Octares, Toulouse, 2009, P347.

Au cours des années 80, la vision de **Dubar** (1991) s'installe pour mettre l'accent sur la dynamique identitaire comme un ensemble de transactions entre soi et autrui, désigne à la fois ce qui est propre à l'individu ou à un groupe et ce qui le singularise.

Dans le même contexte, **Bernard Fraysse** explique ce processus par deux points de vue différents « la notion d'identité, lieu d'articulation de l'individuel et social premièrement d'ordre sociologique, l'identité comme les modalités d'appartenance de l'individu à un groupe, à une catégorie sociale, en fonction de son intégration à un système donné. Le second, d'ordre psychanalytique, l'identité comme des caractéristiques qu'un individu reconnaît comme siennes « le soi » et aux quelles il accorde une valeur de reconnaissance, c'est une incorporation du social par l'individuel »².

A cet effet, l'identité humaine n'est pas donnée une fois pour toute à la naissance, elle se construit dans l'enfance et continue à se reconstruire tout au long de la vie. L'individu ne la construit jamais seul, elle dépend autant des jugements d'autrui que des ses propres orientations et définitions de soi. L'identité donc, est un produit de « socialisations successives »³.

Le concept de socialisation se trouve, d'une façon ou d'une autre, au cœur des problématiques des différentes sciences sociales et a été abordé de diverses manières par les fondateurs de cette discipline. **Rocher** met en évidence l'importance de ce phénomène dans l'intégration des individus par interaction et incorporation normative et culturelle qui s'établit sur le postulat du primat de la société sur l'individu.

² Fraysse. Bernard. « La saisie des représentations pour comprendre la construction des identités ». In, sciences de l'éducation. Vol26, 2000, N° 3, P652.

³ Dubar. C. La socialisation, constructions des identités sociales et professionnelles. 3^{ème} édition, édition Armand colin, paris, 2000, P15.

Selon une première conception inspirée de **Durkheim**, la socialisation est le « processus dans la quelle l'enfant construit son identité sociale et devient un membre autonome des groupes auxquels il appartient et de la société où il doit vivre »⁴.

Mais tout ne se limite pas dans l'enfance, les expériences de socialisation ont lieu tout au long de la vie adulte et en particulier lors de l'entrée dans l'organisation. Cette notion est développée par **Berger** et **Luckmann**, ils posent la distinction entre la socialisation primaire celle ayant lieu dans la famille et secondaire celle réalisée par les autres instances comme l'espace du travail qui est considéré comme une « deuxième école de resocialisation »⁵ ou nommée « socialisation professionnelle ».

Dans cette vision, **Sainsaulieu** constate que le monde professionnel et en particulier l'entreprise n'est pas uniquement une source de production mais aussi de vie sociale, Donc un lieu de socialisation pour les personnes qui y consacrent une part marquante de leur activité vigile. L'importance de la socialisation professionnelle ou appelé « organisationnelle » résulte comme à la fois la réussite « économique » de l'entreprise et la reconnaissance salariale⁶. Il ajoute, Quel que soient leur grade leur fonction et leur espoir de carrière, les salariés vivent une expérience identitaire⁷.

Par cette vision, l'entreprise n'est plus défini simplement comme un agent économique qui produits des biens et des services mais également est un lieu de socialisation et de construction des identités.

⁴ Beitone. A et autres. Sciences sociales. 5^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2007, p248.

⁵ Guerrid. D. Culture d'entreprise. Edition Crasq, Oran, Alger, 1988, P17.

⁶ Sainsaulieu. R. Blaise. O. L'entreprise en débat dans la société démocratique. Edition presses de la fondation nationale des sciences politique, paris, 2001, P197.

⁷ Ibid. P196.

Par cette optique, nous inscrivons notre recherche, dans le contexte algérien caractérisé par des changements sociodémographiques et économiques bouleversent le marché du travail où les entreprises Algériennes vont dans ce sens se préoccuper de plus en plus de la gestion de la socialisation professionnelle de ses salariés pour tenter d'augmenter leurs sentiments d'appartenance qui permet de construire leur propre identité.

Ainsi, l'identité au travail comme en partie «individuelle» par ce qu'elle est aussi liée à l'histoire singulière de l'individu et à son appartenance à d'autres groupes sociaux. Nous rejoignons là **Tardif** et **Lessard** quand ils disent que «quelle que soit son occupation, un travailleur n'y arrive jamais vierge : il commence à travailler en étant l'héritier de sa propre histoire de vie⁸. A Partir de là, on constate que même la socialisation en dehors de l'organisation peut exercer un impact sur la dynamique identitaire.

C'est dans cet esprit que nous tenterons d'illustrer ces propos par la présentation d'un travail de recherche par lequel nous avons pensée à une population à la quelle nous nous sommes intéressés qui appartient à la catégorie des cadres et plus précisément ceux de l'entreprise «**BMT**» (Bejaia Mediterranean Terminal), C'est une jointe venture établi entre EPB (Entreprise Portuaire de Bejaia) et la société Singapourienne PORTEK. Elle est spécialisée dans la gestion et l'exploitation du terminal à conteneurs.

Alors dans cette perspective, notre problématique se résume à comprendre comment l'identité professionnelle des cadres se construit- elle dans l'espace du travail ?

⁸ Tardif. M. Lessard. C. Le travail enseignant au quotidien. Edition les presses de l'université de Laval, Saint- Nicolas, 1999, P375, 376.

D'après cette question principale, nous nous sommes interrogés sur deux questionnements secondaires :

1. Quel est le rôle que joue la socialisation organisationnelle dans la constitution de l'identité des cadres au travail ?
2. Est-ce que la trajectoire professionnelle des cadres vécue en dehors de l'entreprise BMT intervient dans la construction de leur identité au travail ?

4. Les hypothèses :

Pour répondre aux questions que nous avons posées au départ, nous avons émis les réponses suivantes :

Hypothèse de la recherche 01 :

- L'identité professionnelle des cadres se structure sur la base des relations sociales entre collègues et avec leurs supérieurs hiérarchiques.
- Le rapport des cadres au métier contribue à l'élaboration de leur identité.
- L'identité au travail se construit à travers la formation professionnelle continue chez les cadres de BMT.

Hypothèse de la recherche 02 :

- Les responsabilités assumées par les cadres avant leur recrutement à BMT ont une influence sur leur identité professionnelle.

Les hypothèses émises ci – dessus seront confirmées ou infirmées après les résultats de notre recherche.

5. La définition des concepts :

5.1 Un cadre et son activité :

Selon **Charles Gadea et Bouffartigue**, considèrent les cadres comme « des salariés avant tout, vivant de la vente et de la mise à disposition d'employeurs de leurs capacités de travail et relevant eux aussi d'une relation de subordination. Mais ce ne sont ni des prolétaires ni des ouvriers professionnels. Qu'ils sont devenus cadres à la suite d'études supérieures⁹ ».

Donc, un cadre peut se définir selon un niveau de qualification ou de formation initiale ou par une trajectoire professionnelle qui conduit d'un emploi « non cadre » à un emploi « cadre ».

En effet, Etre un cadre, c'est réunir trois critères :

- Assumer des responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son propre emploi du temps.
- Disposer d'un pouvoir décisionnaire largement autonome.
- Percevoir l'une des rémunérations les plus élevés de l'entreprise ou de l'établissement.¹⁰

Pour ces cadres, les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos quotidien et hebdomadaire et aux jours fériés ne s'appliquent pas. Ils bénéficient en revanche des congés payés, de congés non rémunérés, des congés pour événements familiaux.

En conséquence, le terme cadre s'est appliqué à celui qui doit être capable de coordonner l'activité de la part de l'organisation dont il a la charge, il doit préparer,

⁹ Bouffartigue. P. Gadea. C. Sociologie des cadres. Edition la découverte, paris, 2000, P 5.

¹⁰ Péreira. S. « La gestion du temps de travail ». In, Allègre. C et autres. Gestion des ressources humaines. Edition Boeck, paris, 2008, P111.

diriger, contrôler les actions et le personnel dépendant de lui. Pour réaliser ce programme il doit détenir une délégation de pouvoir de la part de son employeur et l'étendue de cette délégation indique son degré d'autonomie. Suivant son caractère, selon l'organisation dans la quelle il s'insère, selon la mission à effectuer et le type de personnel supervisé¹¹.

Le cadre organise et suit le déroulement du travail de son groupe, service ou département. C'est à lui d'en décider sa responsabilité vis-à-vis des résultats à obtenir. Cette responsabilité est d'ailleurs la frontière délicate qui sépare le cadre de non cadre.

5.2 La socialisation :

Dans une perspective sociologique, la socialisation est pour **Muriel Darmon** renvoie à l'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit .on dira aussi « formé »,« modelé », «façonné », « fabriqué », « conditionné » par la société globale et locale dans laquelle il vit, processus au cours duquel l'individu acquiert – « apprend », « intériorise », «incorpore », « intègre » des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement¹².

Dans cette définition, on remarque que l'individu est construit à travers son appartenance à des groupes. Donc, la socialisation est la façon dont la société forme et transforme des individus.

Donc, La socialisation désigne le processus par lequel l'individu est construit par la société dans laquelle il vit, c'est un processus au cours duquel l'individu acquiert par intériorisation et incorporation des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement.

¹¹ Spielmann. M. Quel avenir pour les cadres. Edition l'harmattan, paris, 1997, P13.

¹² Darmon. M. La socialisation. Édition Armand Colin, Paris, 2006, p.6.

5.3 La socialisation organisationnelle « professionnelle » :

Cette notion est nommée aussi la socialisation professionnelle. Est le processus qui englobe tout ce qui permet de maîtriser un rôle en milieu de travail, assure une certaine compréhension de la culture d'une organisation ou encore, définit un certain rapport identitaire à une organisation¹³.

A cet effet, L'individu ne peut entrer en relation avec autrui, agir dans un contexte donné ou inscrire son activité Professionnelle dans un cadre particulier, sans que de « la socialisation ne s'en suive ».

Dans le même contexte, l'approche interactionniste symbolique et en particulier par **Hughes**, considère la socialisation professionnelle comme « initiation, au sens ethnologique, à la « culture professionnelle » et comme une conversion. Au sens religieux, de l'individu à une nouvelle conception de soi et du monde, à une nouvelle identité¹⁴».

Pour lui, le processus de fabrication d'un professionnel est construit par deux éléments : d'une part, l'acquisition d'une culture professionnelle et d'autre part, la construction de l'identité professionnelle.

A ce sujet **Moore** ajoute, la socialisation professionnelle dite organisationnelle est définie par deux processus, l'une est préparation à une profession qui signifie un ensemble de conditionnement, et l'autre un engagement envers une organisation qui implique une acceptation enthousiaste de tâches ressenties comme agréables.

¹³ Martineau. Stéphane et autres. « La socialisation au travail comme indicateur de développement professionnel ».in, question, le développement professionnel : quel indicateur ?, n°11, P244.

¹⁴ Dubar.C. Op.cit. P139.

5.4 L'identité :

Ce processus est liée à l'individu qui définit son propre personnalité, et d'être unique mais au même temps une partie intégrante de la société.

Dans les années 1930, **E. Erikson** dans ces travaux écrit que l'identité « désigne ce qui est unique et donc le fait de se distinguer et de se différencier irréductiblement des autres, mais aussi elle qualifie ce qui est identique¹⁵ ».

A travers de cette définition, cet auteur montre que l'identité se construit dans un double mouvement d'assimilation et de différenciation, d'identification aux autres et de distinction par rapport à eux.

Ainsi, **Pierre Tap** explique l'identité individuelle comme « l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne développe à propos d'elle-même ». Une autres façon « l'identité c'est ce qui permet de rester le même, de se réaliser soi-même et de devenir soi-même, dans une société et une culture données en relation avec les autres¹⁶ ».

Plus généralement, les réflexions sur l'identité individuelle en psychologie comme les soulignent Pierre Tap s'ancrent autour de l'étude de la notion de SOI « image de soi, représentation de soi, construction de soi... ». Mais le SOI ne peut en aucun cas se concevoir comme fixée, stabilisée une fois pour toutes à un moment donné de la vie. Elle se construit et se transforme continuellement tout au long de l'histoire de l'individu. Elle évolue au travers des multiples interactions de sujet avec son environnement et aux autres au sein de groupes, restreints ou étendus.

¹⁵ Halpern. C. Borbalan. J. Identité (s) : l'individu, le groupe, la société. Edition Sciences humaines, paris, 2004, P34.

¹⁶ Ibid. P57.

A partir de la, **Claude Dubar** affirme que afin d'inclure le processus de l'identité dans une approche sociologique il faut d'abord rejeter l'approche psychologique de l'identité.

A ce propos, il dit pour qu'une telle approche soit possible « il faut restituer cette relation identité pour soi et identité pour autrui à l'intérieur d'un processus commun qui la rend possible et qui constitue le processus de socialisation¹⁷».

Dans le même sens, pour **Dubar** il existe ainsi deux axes d'identifications d'une personne considéré comme acteur social, un axe « synchronique » lié à un contexte d'action et à une définition de situation, dans un espace donnée, culturellement marqué et un axe « diachronique » lié à une trajectoire subjective et à une interprétation de l'histoire personnelle, socialement construite¹⁸.

Donc selon lui, c'est l'articulation de ces deux axes que se jouent les manières dont chacun se définit, à la fois comme acteur d'un système déterminé et produit d'une trajectoire spécifique.

5.6 L'identité professionnelle :

Au cœur des travaux de **Dubar**, se trouve l'identité professionnelle, caractérise l'acteur dans son milieu professionnel où le travail soit un élément structurant de l'identité des individus qui se présentent et se définissent à travers et par leurs activités, leur appartenance à des groupes professionnels.

En effet, Dubar explique, pour construire une identité professionnelle, c'est continuellement s'engager dans des négociations complexes avec les autres et avec soi-même pour se faire reconnaître.

¹⁷ Georges. A. Le Gault. Crise d'identité professionnelle et professionnalisme. Edition presse de l'université Québec. 2003. P15.

¹⁸ Dubar. C. Op.cit. P11.

De son côté, **Blin** définit l'identité professionnelle comme un ensemble «d'éléments particuliers de représentations professionnelles, spécifiquement activé en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/différenciation avec des groupes sociétaux ou professionnels»¹⁹.

5.7 Les relations sociales :

Les relations sociales se manifestent concrètement à travers des interactions, on peut donc distinguer relation et interaction, alors que la relation est une dimension de l'homme comme être social à travers l'existence de liens qui l'insèrent dans un tissu social, l'interaction désigne le cadre et les processus à l'intérieur desquels s'expriment les relations²⁰.

Les relations sociales sont régies par des normes sociales de conduites, ces normes s'expriment de plusieurs façons : dans une relation, les gens adoptent des rôles suivant ce qui est considéré comme désirable socialement au niveau de leur comportement, une relation est également fonction de la situation et du lieu dans lequel elle se déroule²¹.

5.8 Le métier :

Dans quelle mesure le travail constitue-t-il l'élément principal de l'identité des personnes ?

Si nous investiguons dans la conception de **Marx**, nous trouvons que cet auteur a répondu à cette question : l'essence de l'homme, générique et individuelle est le travail. Il écrit « dans ma production, je réaliserais mon

¹⁹ Blin. J. Représentations, pratiques et identités professionnelles. Edition L'harmattan, action et savoir, Paris, 1997, P187.

²⁰ Fischer. G. Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale. 2^{ème} édition, édition Dunod, paris, 1996, p 31.

²¹ Ibid. P 32.

individualité, ma particularité... ». Et à ce propos il affirme « l'histoire dite universelle n'est rien d'autre que la génération de l'homme par le travail humain, rien d'autre pour devenir de la nature pour l'homme²² ».

A partir de là, Marx considère le travail comme un sacrifice, source de valeur, comme prix payé par les choses et donnant du prix aux choses suivantes qu'elles coutent plus ou moins de travail.

Mais 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.

5.9 La formation professionnelle continue :

La formation est devenue un enjeu très important pour les entreprises. Elle constitue « un ensemble d'activités d'apprentissage planifiées qui vis l'acquisition de savoirs propres à faciliter l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel ²³».

Ainsi, la formation est un investissement. Elle permet à l'entreprise d'accroître les compétences et la productivité de leur main-d'œuvre tout en augmentant la qualité de leurs produits et services.

Donc, La valeur de l'entreprise n'est plus seulement circonscrite à celle des ses actifs matériels ou financiers, mais à l'efficacité de son organisation, gage de sa continuité et moteur de son développement.

A cet effet, la formation professionnelle continue recouvre « toute formation en entreprise par un travailleur-personne exerçant ou non un emploi ayant des liens

²² Garner. Hélène et autres. « La place du travail dans les identités ». Economie et statistique, paris, 2006, n°393-394, P22.

²³ Dunais. J et collectif EPBI. Guide pratique pour la gestion des ressources humaines. Edition Eurl pages bleues internationales, Québec, 2009, P 78.

avec le marché du travail, y compris les travailleurs interdépendants au cours de sa vie active²⁴ ».

Par ailleurs, la formation professionnelle continue dans l'entreprise ne s'étend pas uniquement par l'acquisition de savoirs théoriques. Elle implique un développement des compétences incluant aussi des savoir faire et des savoir-être. Parallèlement, la formation concerne les salariés à titre personnelle et Développer leur employabilité est la meilleure protection pour s'adapter à l'évolution des métiers et gérer leur parcours professionnel.

6. La démarche de recherche utilisée :

6.1 Le déroulement de la pré-enquête :

Il est important au début de toute recherche de commencer par cette étape. Elle nous a servie dans l'élaboration de la problématique, les hypothèses et de relever la méthode et la technique utilisées, ainsi, elle nous a aidée de s'approcher concrètement de notre population d'étude et de mieux formuler notre guide d'entretien finale. A cet effet, nous avons utilisée deux pistes :

En premier temps, nous avons procédé par une recherche bibliographique pour avoir la documentation nécessaire à la réalisation de notre projet d'étude.

En deuxième temps, nous avons effectué un « galop d'essai²⁵ » dans le but de vérifier que notre thème de recherche est en correspondance avec le terrain et pour ce faire, on a effectué un entretien exploratoire avec notre population qui est au nombre de (03) personnes dont la durée maximale de chaque interview est de 40 minutes pendant une semaine du 02 au 08 janvier 2013.

²⁴ Guyot. J. Mainguet. C. La formation professionnelle continue. Edition Boeck, paris, 2006, P7.

²⁵ Abernot. Y. Ravestein. J. Réussir son master en sciences humaines et sociales. Edition Dunod, paris, 2009, P44.

6.2 La méthode utilisée :

A partir de l'étude empirique que nous avons menée, nous avons une visée compréhensive, et cela afin de comprendre et de connaître l'identité d'un cadre dans l'entreprise, nous avons constaté que la **démarche qualitative** est la méthode la plus appropriée pour approcher à la vie professionnelle de chaque cadre enquêté afin de réaliser l'objectif de cette recherche.

6.3 La technique appliquée :

Après avoir effectuée des entretiens exploratoires avec les interrogés à l'entreprise BMT, nous avons observé que notre population est restreinte, ce qui justifie notre choix de la technique d'entretien semi directif sous la forme d'interview à partir d'un guide d'entretien afin d'accéder à une densité et à une qualité d'informations en laissant toute liberté à l'interviewé.

A cet égard, nous avons dressé un guide d'entretien composé de Cinq chapitres²⁶ :

Chapitre 1 : les données personnelles.

Chapitre 2 : le processus relationnel.

Chapitre 3 : le rapport au travail.

Chapitre 4 : le rapport à la formation professionnelle continue

Chapitre 5 : la trajectoire professionnelle passée

L'analyse thématique :

Toute analyse qualitative passe par une certaine forme de thématisations. Après avoir réalisé les entretiens, on a procédé à construire un « canevas »²⁷ qui possède tous les thèmes ou items qu'on juge importants pour notre recherche.

²⁶ Voir annexe N° 01.

²⁷ Mucchielli. A et autres. L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. 2^{ème} édition, édition Armand colin, paris, 2010, p 145.

Ensuite nous avons sélectionné les thèmes principaux :

1. Les relations sociales entre collègues et avec leurs supérieurs hiérarchiques.
2. Le rapport au travail.
3. La formation professionnelle continue.
4. Les responsabilités accumulées.

Enfin, pour chaque thème principal, nous avons distingué les thèmes pertinents et les thèmes moins pertinents.

Le lieu d'étude :

Notre étude est réalisée au sein de l'entreprise « BMT²⁸ » située entre le vieux port et l'arrière- port dans la wilaya de Bejaia.

7. La population d'enquête :

Compte tenu de l'indisponibilité de 06/23 cadres qui occupent des postes variés entre chef de service, chef de département, entre le sexe masculin et le sexe féminin et ce suite aux différentes missions et congés de maladie. Notre population d'étude est réduite à 17 cadres.

Nous avons donc, réalisé 17/23 entretiens individuels avec les cadres durant une période (02) mois, de 17/02/2013 à 17/04/2013. Les entretiens se sont déroulés dans le lieu de travail, dans leurs bureaux ou dans la salle de formation en nous accordant une durée de 45minutes à 1h30 pour chaque entretien afin de collecter les informations demandées.

L'ensemble des entretiens se sont effectués dans un bon climat car les personnes étaient très intéressées par ce que c'était la première expérience pour eux.

²⁸ Plus d'information consulté le chapitre IV. P 58-59.

8. Les difficultés rencontrées :

Dans la réalisation de notre travail, nous avons rencontré quelques difficultés :

- L'indisponibilité des ouvrages dans la bibliothèque.
- La nécessité d'attendre un véhicule à l'intérieur de port pour arriver à BMT qui nous a fait perdre beaucoup de temps.
- Le temps consacré à l'entretien est très limité.
- L'indisposition des cadres.

II. Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

Préambule :

La socialisation est un processus renvoie à des champs de recherches variés issus de plusieurs disciplines comme la psychologie, l'anthropologie, la sociologie et a été abordé de divers manières par les fondateurs des sciences sociales et à ce propos, on montrera dans ce chapitre les différentes approches théoriques du processus de socialisation.

1. La socialisation :

De nombreuses études ont cherché à comprendre la dynamique de la socialisation ainsi qu'à en décrire les mécanismes de cette dernière.

1.1 La notion de socialisation selon Guy Rocher :

Désigne « processus par lequel la personne humaine apprend et intériorise tout au cours de sa vie les éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la structure de sa personnalité sous l'influence d'expériences et d'agents sociaux significatifs et par là s'adapte à l'environnement social où elle doit vivre »¹.

Pour cette approche signalée par **Rocher**, le terme de socialisation se résume dans ces trois éléments qui sont comme suit :

En premier lieu, dans une société donnée chaque individu acquière un ensemble de valeurs, de normes et de symboles qui sont inspirés par son entourage.

Le second élément consiste à l'intégration de cette culture à la personnalité de chaque personne qui influence sur la manière de penser, d'agir et de sentir par un nombre des agents de socialisation primaire (la famille, l'école, les médias) et de socialisation secondaire (le monde vécu au travail) qui contribuent à la constitution de son propre caractère.

¹ Rocher. G. Introduction à la sociologie générale. Edition Seuil, paris, 1970, P132.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

Enfin, lorsque l'individu structure sa personnalité par le processus de socialisation, ce dernier permet et facilite l'adaptation à son environnement social où il désire d'appartenir.

Nous pouvons donc dire que, la socialisation constitue un double mouvement, d'une part, la transmission de valeurs, de règles, de comportements et d'attitudes par le groupe social, d'autre part, l'acquisition des ces éléments de la culture par l'individu qui est étudié.

1.2 La socialisation manifeste et la socialisation latente :

Y .Alpe constate que le terme de socialisation peut être un manifeste par lequel « l'enfant apprend un certain nombre de normes et de valeurs de la société dans laquelle il vit par l'intermédiaire d'actions méthodiques et délibérées des adultes, il s'agit d'un système de sanctions positives et négatives. L'objectif de cet apprentissage est d'inculquer aux enfants des comportements souhaités par les adultes comme par exemple le respect des règles de politesse »².

Pour lui, L'individu acquiert des normes et des valeurs sous un système d'apprentissage par les instances de socialisation qui agissent sur son comportement afin de construire sa personnalité.

Un autre point à signaler dans cette théorie, c'est celui de la socialisation latente qui désigne «un processus où l'enfant intériorise les normes et les valeurs de la société dans laquelle il vit grâce à une multitude d'interactions avec son entourage sans qu'il y ait d'action d'apprentissage méthodique et sans que les individus socialisateurs ou socialisés, n'aient réellement conscience de participer à ce processus »³.

² Alpe. Y et autres. Lexique de sociologie. Edition Dalloz, paris, 2007, P271.

³ Ibid. P271.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

Par contre dans cette seconde, l'identification de l'individu dans son milieu n'est pas reliée uniquement à tout ce qui est dicté par les agents de socialisation primaire mais il y a d'autres qui influencent de manière informelle.

1.3 Robert k Merton et la socialisation anticipatrice :

Dans son étude, cet auteur consiste à reprendre les travaux **d'Herbert hyman** qui distinguait le « groupe de référence », c'est un groupe dans lequel s'opèrent les interactions qui conduisent à l'acquisition de normes et de valeurs dans un cadre statutaire donné. Du « groupe d'appartenance », un individu vise à acquérir les normes, les valeurs et éventuellement le statut qui leur est associé en vue de construire son identité sociale.

C'est pour cette raison qu'il s'interroge sur le phénomène suivant :

Pour quoi certains individus dans certaines situations se définissent-ils ou se réfèrent-ils positivement à un groupe social qui n'est pas leur groupe d'appartenance?⁴

La réponse vient de la notion de la socialisation anticipatrice développée par **Robert Merton (1957)**.

Dans sa théorie du « groupe de référence », il vise à désigner de point de vue de l'individu qui adopte les valeurs d'un groupe auquel il désire appartenir, cette tendance l'aide à se hisser dans ce groupe et devrait faciliter son adaptation⁵.

Pour **Andre Orlean** « Le groupe de référence d'un individu est l'ensemble de personnes auquel cet individu se compare pour évaluer ses propres caractéristiques

⁴ Beitone. A et autres. Op.cit. P255.

⁵ Merton. R. Eléments de théorie de méthode sociologique. Edition Armand Colin, Paris, 1997, P 223.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

ou sa propre position sociale », ainsi « le groupe de référence sert de modèle à l'individu pour découvrir les conventions qui règlent la définition du prestigieux »⁶.

Donc il s'agit d'apprendre par avances les modèles d'un groupe auquel on n'appartient pas.

Cette notion ne correspond pas seulement au groupe de référence selon **MERTON** mais aussi est relié à celle de « frustration relative » puis ce qui se compare aux membres d'un autre groupe que l'individu se sent frustré par rapport à eux et qu'il se met à valoir leur rassembler pour parvenir à se faire reconnaître comme « membre ».⁷

1.4 La socialisation communautaire et sociétairé selon Max Weber :

Max Weber reprend l'opposition établie par **F.Tönnies**, pour le faire fonctionner de manière différente. C'est que le second renvoie les termes « communauté » et « société » à des types d'organisations sociales qui se sont succédés au cours de l'histoire, alors que le premier pour sa part les considèrent comme types-idéaux qui a pour objectif de rendre compte de la possibilité du glissement dans une situation sociale donnée. Toute société est donc marquée à la fois par les deux dimensions et les deux formes de socialisation.

« La grande majorité des relations sociales ont, en partie le caractère d'une socialisation communautaire, en partie celui d'une socialisation sociétairé ».⁸

Donc, toute une relation d'une organisation sociétairé durable peut faire naître des liens affectifs caractéristiques de relation communautaire.

⁶ Orlean. A. L'emprise de la valeur, refonder l'économie. Edition Seuil, paris, 2011, P125.

⁷ Beitone. A et autres. Op.cit. P255.

⁸ Dubar. C. Op.cit.P92.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

A cet effet, **Weber (1864-1920)** analyse la socialisation s'appuyé sur deux formes générales d'orientation des comportements d'un individu à l'égard de ceux d'autrui : « processus d'entrée en communauté » que l'on peut traduire par « socialisation communautaire » et celui du « processus d'entrée en société » que l'on peut traduire par « socialisation sociétaire »⁹.

Pour lui, la « communalisation » concerne une relation sociale dans laquelle la disposition de l'activité sociale se fonde dans le cas particulier sur le sentiment subjectif traditionnel ou affectif des participants d'appartenir à une même communauté ». Ainsi, la « sociation » est une relation sociale dans laquelle la disposition de l'activité sociale se forme sur un compromis d'intérêts motivé rationnellement en valeur ou en finalité ou sur une coordination d'intérêts motivée de la même manière »¹⁰.

On signale que, le premier type consiste l'internalisation de coutumes et de valeurs partagées par une communauté donc « entrée en communauté ». A ce propos, l'appartenance ne résulte pas d'un choix comme (la famille).

Le second type implique le respect de règles régissant l'activité de la société donc « entrée en société ». Par cette optique, l'appartenance est volontaire comme (l'entreprise).

La socialisation organisationnelle que nous développons dans notre projet d'étude se rapproche d'avantage de la socialisation sociétaire que de la socialisation communautaire.

⁹ Beitone .A et autres. Op.cit. P257.

¹⁰ Ibid. P257.

1.5 La socialisation comme construction du moi dans l'interaction sociale selon George Herbert Mead :

Mead est le premier sociologue qui a écrit sur la socialisation comme construction d'un soi dans la relation à autrui dans son ouvrage (1934) « self, mind and society ». Il met en avant le lien entre l'activité individuelle et le groupe¹¹.

Cette approche a le mérite de mettre la communication au centre du processus de socialisation et de faire dépendre son issue de la relation communautaire qui s'inscrit entre socialisateurs et socialisés.

Cet auteur comme **max weber** considère que « le fait premier est l'acte social qui implique l'interaction de différents organismes et l'adaptation réciproque de leur conduites dans l'élaboration du processus social »¹².

Pour cela, dans sa théorie il s'intéresse aux modalités de ce que **Habermas** appelait « l'agir communicationnel » ce que veut dire l'adaptation à la création de l'autre est constitué par l'acte élémentaire qui pour **Mead** un geste qui a deux sens différents :

D'une part, le « geste réflexe » qui n'est pas forcément communiquant qui n'implique aucune intention d'autrui et d'autre part, le « geste symbolique ou langage » des symboles significatifs ayant un sens définit¹³.

Mead développe une analyse minutieuse de la socialisation comme construction progressive de la communication du soi, en tant que membre d'une communauté participant à son existence, cette analyse reconnaît trois étapes essentielles qui sont comme suit :

¹¹ Halpern. C. Borbalan. J. Op.cit. P 3.

¹² Dubar. C. Op.cit. P95.

¹³ Ibid. P95.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

La première est le jeu de rôle, symbole signifiant à la découverte d'un personnage socialement reconnu et structurant pour la socialisation de l'enfant. Ce que l'autre appelle « autrui significatif ».

La seconde est la compréhension du passage du jeu libre au jeu réglementé nécessitant compréhension et reconnaissance de l'autre.

Enfin, il reste à l'enfant la nécessité de se positionner par rapport à cet autrui qui en fonction de « moi » et du rôle sur lequel il a communiqué.

Nous pouvons conclure que **Mead** apporte un élément important à la lecture de **max weber** concernant la « socialisation communautaire et socialisation sociétaire ». « Si la société ne peut se construire sans fidélité à l'esprit de la communauté dans laquelle s'enracine, elle ne peut le faire que par l'action coordonnée d'individus socialisés qui construisent inventent de nouvelles relations productives de social en socialisant les individus créent de la société autant qu'ils reproduisent de la communauté »¹⁴.

1.6 Peter Berger, Thomas Luckmann et la dynamique de socialisation :

L'un des apports importants dans l'ouvrage « la construction sociale de la réalité » (1966) de **Peter Berger Et Thomas Luckmann**, tenait à la distinction entre la socialisation primaire et la socialisation secondaire. Cette étude avancée par ces deux auteurs constitue une continuation et un développement aux études de **H. Mead** et en particulier ce qui concerne la construction de l'identité dans le rapport à autrui.

¹⁴ Ibid. P98.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

Chaque individu intègre dans un monde vécu par l'incorporation d'un savoir de base avec l'apprentissage « primaire » du langage qui constitue le processus fondamental de la socialisation primaire¹⁵.

Ainsi les auteurs accordent de l'importance à la socialisation secondaire et l'indique comme « intériorisation de sous-mondes institutionnels spécialisés » et « acquisition de savoirs spécifiques et les rôles directement ou indirectement enracinés dans la division du travail. Il s'agit, avant tout de l'incorporation de savoirs spécialisés que nous appellerons savoirs professionnels qui constituent des savoirs d'un genre nouveau »¹⁶.

Alors, cette dimension de socialisation se réalise avec la simple identification mutuelle basée sur des institutions qui s'intègrent dans toute communication entre les individus.

En effet **Berger** et **Luckmann** lancent les deux hypothèses suivantes : d'une part « la socialisation n'est jamais complètement réussie » et d'autre part « la socialisation n'est jamais totale et ni terminée »¹⁷.

Ce qu'on peut signaler, que dans certains cas la socialisation secondaire peut opérer une rupture par rapport à la socialisation primaire engendrant un phénomène de déstructuration / restructuration d'identités. Cependant, la socialisation permet ainsi le changement social et non seulement la reproduction de l'ordre social. Tout dépendra de la relation entre savoirs de base dite « primaire » et savoirs spécifiques dite « secondaire ».

¹⁵ Berger. P. Luckmann. T. « Socialisation secondaire et changement social ». In, Dubar. C. La socialisation ». 3^{ème} édition, Armand colin, paris, 2000, P98.

¹⁶ Ibid. P99.

¹⁷ Ibid. P99.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

Donc, On peut présenter la socialisation comme étant un processus qui se déroule en deux étapes. La socialisation primaire a un lieu dans l'enfance de l'individu. Elle lui inculque les premiers principes qui vont lui permettre de se comporter de façon adéquate dans le monde qui l'entoure. La socialisation secondaire a lieu tout au long de la vie de l'individu lorsqu'il se trouve au contact de nouvelles institutions. Il s'agit par exemple de corps du travail.

1.7 De la socialisation primaire à la socialisation secondaire :

Après la mise en perspective des diverses approches de socialisation, il est intéressant d'insister sur sa dimension dynamique.

De nombreux sociologues dans leurs travaux accorderaient une importance exclusive à la socialisation dite primaire dans la construction et la formation de l'individu.

Ainsi, certains fondateurs viennent après pour critiquer cette théorie pour montrer que tout ne se joue pas dans l'enfance et la socialisation n'est pas uniquement primaire mais d'autres instances apparaissent dans un second temps que l'on désigne comme "adulte" ou "secondaire" qui permet la reconstruction de l'individu.

La socialisation « suppose la mise en relation d'individu avec un groupe diffusant des valeurs et des normes, ces groupes sont des agents de socialisation. Dans les sociétés complexes ces agents sont nombreux : la famille, l'école, les associations, les médias et les entreprises concurrents à la socialisation »¹⁸.

En effet, il s'agit d'un processus qui se fait en plusieurs étapes :

¹⁸ Montoussé. M et autres. 100 fiches pour comprendre la sociologie. 3^{ème} édition, édition Bréal, paris, 2006, P70.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

1.7.1 La socialisation primaire:

Selon **Muriel Darmon**, désigne « L'ensemble de processus qui inculquent à l'individu les connaissances et les attitudes »¹⁹ qui permet aussi à une société de transmettre les valeurs et les normes en principes partagées par tous les membres de cette société. Cette socialisation est particulièrement intense au moment de l'enfance.

A ce propos **Emile Durkheim** dit « L'enfant serait un être influençable sur lequel les premières expériences ont une forte prise » Parce qu'il aurait véritablement besoin à ce moment-là de l'influence des personnes qui l'entourent pour ne pas ou ne plus être un animal²⁰.

De nombreux agents participent à ce processus :

On appelle **agents de socialisation**, socialisateurs, ou **instances de socialisation** les groupes qui contribuent à transmettre à d'autres « les socialisés » des valeurs ou normes en vigueur.

Par la famille: Dès les premières années de l'existence la famille intervient et constitue le cadre dans lequel vit l'enfant et construit des échanges sociaux et affectifs entre parents et enfants, entre membres de la fratrie. Donc la famille est la première fonction de la socialisation primaire²¹.

Alors, on peut considérer cet agent comme une institution fondamentale du processus de socialisation des enfants.

Par l'école: **E.Durkhiem**, pour lui l'école est un appareil essentiel de la socialisation, il dit à ce propos « Si la famille peut bien et peut seule réveiller et

¹⁹ Darmon. M. La socialisation. Edition Armand colin, paris, 2006, p9.

²⁰ Ibid. P11.

²¹ Beitone. A et autres.Opcit.P250.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

consolider les sentiments domestiques nécessaires à la morale et même plus généralement ceux qui sont à la base des relations privées les plus simples donc, elle n'est pas constituée de manière à pouvoir former l'enfant à la vie sociale »²².

En effet, l'école apparaît comme une instance de socialisation primaire participante ou congruente à la famille.

C'est au nom de ces raisons que l'on peut avancer que l'individu est profondément formé par l'éducation qu'il a reçue pendant son enfance.

Par les médias :(télévision, radio, journaux, internet) sont autres agents à côté de la famille et l'école qui diffusent des programmes qui servent souvent de références aux adolescents et jouent un rôle important dans la formation de leurs personnalités²³. Pour **J.Lazar** « si l'environnement de l'individu est relativement pauvre, s'il ne fournit pas des ressources de socialisation fiables et variées, la personne se tourne naturellement vers les médias qui deviennent ainsi sa source principale de socialisation »²⁴.

Ce qu'on doit montrer que, lorsque la famille et l'école ne valorisent pas les normes et les valeurs nécessaires pour la socialisation de l'enfant, ce dernier se dirigera vers un autre entourage (les médias) afin de structurer son propre caractère.

1.7.2 La socialisation secondaire :

La socialisation est un processus qui se déroule tout au long de la vie, à chaque fois l'individu doit tenir un nouveau rôle ou occuper un nouveau statut il doit se socialiser, on parle alors de « secondaire ».

²² Ibid. P251.

²³ Montoussé. M et autres. Op.cit. P70.

²⁴ Beitone. A et autres. Op.cit. P252.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

Berger et Luckmann disent « Si la socialisation primaire est la première que l'enfant subit dans son enfance, la socialisation secondaire consiste en tout processus postérieur qui permet d'incorporer un individu déjà socialisé dans de nouveaux secteurs du monde objectif de sa société ». ²⁵

Cette définition proposée par deux auteurs est spécifiée par la notion de « la division du travail » et devient « l'intériorisation des sous-mondes institutionnels ou basés sur des institutions et l'acquisition de connaissances spécifiques de rôle » ²⁶.

Berger et Luckmann, consistent alors, à mettre en équivalence la socialisation secondaire et la socialisation professionnelle.

La famille et l'école sont des lieux de socialisation importants pour les individus, elles façonnent leurs attitudes, leurs manières de penser et leurs comportements.

En 1977 le sociologue **Renald Sainsaulieu** affirme qu'un nouveau lieu de socialisation est apparu, c'est l'entreprise ou le milieu du travail ce qu'on peut nommer socialisation professionnelle qui est considéré selon **Darmon** comme le cœur de socialisation secondaire.

2. La socialisation organisationnelle :

2.1 La socialisation au travail :

La socialisation des individus par le métier a fait l'objet d'une découverte progressive de la recherche sociologique au cours des années soixante dix par les travaux de **Sainsaulieu**, écrivait que la socialisation au travail revêt une plus grande importance que tout autre type d'inclusion sociale :

²⁵ Darmon. M. Op.cit.70.

²⁶ Ibid. P70.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

« Ni la famille, ni les loisirs ou activités de temps libéré, ni le sexe, ni l'âge, ni la région ni même les fortunes n'ont un poids de définition sociale aussi considérable que la place dans les ensembles grands ou petits de travail organisé »²⁷.

2.2 Hughes et la socialisation professionnelle:

Dans le chapitre "9" de "Men and Their work" dans un article publié en 1955, **Hughes** formule ce qu'il appelle « un schéma général de référence » pour étudier la formation à des professions très diverses²⁸.

Le passage par une formation professionnelle qualifiante induit un modèle de socialisation professionnelle conçue comme une initiation à la culture du métier et comme une conversion de l'individu à une nouvelle conception de soi et du monde, en fait à une nouvelle identité.

Hughes, met en évidence trois mécanismes de socialisation professionnelle dans le passage par une formation professionnelle qualifiante qui se présentent comme suit :

Le premier mécanisme consiste le « passage à travers le miroir ». C'est à une sorte d'immersion dans la culture professionnelle qui apparait de nombreuses contradictions avec la culture profane. L'image du métier relativement à la nature des tâches, à la conception des rôles (normes, règles et valeurs) peut entrer en conflit très net avec l'anticipation de la carrière et l'image de soi dans le métier. La crise et le dilemme entre l'envie de reconnaissance et " l'identification difficile avec le rôle" ne peuvent se dissiper que par un renoncement volontaire aux stéréotypes professionnels²⁹, ce qui l'appelle **Hughes** « conversion ultime ».

²⁷ Sainsaulieu. R. L'identité au travail. Edition presses de sciences politique, paris, 1977, P 275.

²⁸ Hughes. E. « La socialisation professionnelle ». In, Dubar. C. La socialisation.3^{ème} édition, Armand colin, paris, 2000, p139.

²⁹ Ibid. P139.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

Le second mécanisme important noté par cet auteur concerne "L'installation dans la dualité " entre le "modèle idéal "et le "modèle pratique" à propos des quatre éléments qui constituent la base de l'identité professionnelle (la nature des tâches, la conception des rôles, l'anticipation de la carrière et l'image de soi dans le métier).Au modèle idéal sont associées la "dignité de la profession ", l'image de marque et la valorisation symbolique.au modèle pratique sont liés les "taches quotidiennes et les durs travaux " et qui n'a que peu de rapports avec le premier³⁰. Il ajoute que, le débat au sein des groupes professionnels est causé par la distance entre les modèles sacrés et les diverses voies de la pratique quotidienne.

Le dernier mécanisme constitue selon **Hughes**, l'individu "ajuste la conception de soi" ce que veut dire, qu'il reconstitue son identité en prenant comme concept ses capacités physiques, mentales, personnelles, en intégrant également "ses goûts et des goûts" ainsi que les choix de carrières qu'il peut escompter. Ce mécanisme est une solution habituelle de la phase de conversion ultime par abandon et refoulement des stéréotypes et de dualité entre modèle idéal et normes pratiques³¹.

2.3 La socialisation professionnelle chez W. E. Moore :

Moore, dans son approche cherche à prouver l'existence de la socialisation professionnelle, il suppose, en hypothèse que les repères d'identification des travailleurs salariés sont étroitement reliés à l'intériorisation de « normes d'emploi » traduisant, d'une part, les normes formelles idéalisées transmises par la formation et, d'autre part, les normes informelles et pratiques résultant de l'expérience du travail³².

Pour lui, la socialisation dans la profession qui désigne « certains

³⁰ Ibid. P140.

³¹ Ibid. P141.

³² Soussi. Sid Ahmed. Changements technologiques et identité au travail. En vue de l'obtention du grade de philosophie doctorat (ph.d) en sociologie, Université de Montréal, Septembre 1998, P77.

II : Les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle

comportements, valeurs et attitudes sont caractéristiques de certaines professions(...) afin de maintenir une éthique, une façon de penser et d'agir et un mode de fonctionnement, les institutions de formation conditionnent les futurs professionnels à penser et à se comporter comme les membres de la communauté professionnelle³³» lorsqu'elle a lieu avant l'entrée dans une organisation, est une forme de « socialisation antérieure comme les écoles, les universités et les autres institutions de formation sont responsables d'une partie de la socialisation professionnelle ».

Il ajoute, la socialisation antérieure influence le lien affectif entre le nouveau membre et son organisation en ce sens que les expériences passées conduisent les individus à postuler pour un emploi dans une organisation³⁴.

Alors, dans le monde du travail, l'intériorisation des normes n'est efficace que s'il existe un lien affectif minimum entre le « socialisé » et ou les « socialisateurs ».

Conclusion :

A partir de ce chapitre consacré à l'étude de la socialisation, on conclue, que ce processus se produit par un double mouvement, d'une part, transmission des normes, des attitudes, des rôles appropriés dans un groupe social et d'autre part, l'acquisition par laquelle les individus apprennent les connaissances et les compétences font deux des membres.

³³Lacaze. Delphine. Le rôle de l'individu dans la socialisation organisationnelle. Thèse pour l'obtention le grade de docteur, Université D'Aix-Marseille III en science de gestion, 15 décembre 2001, P 81,82.

³⁴ Ibid. P82.

III. Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

Préambule :

Le concept de l'identité tel qu'il est entendu actuellement est d'apparition récente et a été plus largement diffusé à partir des années soixante. Ce terme peut prendre plusieurs formes de significations, Il se trouve employé dans plusieurs champs disciplinaires et à ce propos **Pierre Tap** exprime « l'identité fait partie de ces concepts à multiple facettes pouvant être référés à des contenus aussi variés que contradictoires »¹.

Dans ce chapitre on présentera donc, comment se construit le processus identitaire ainsi les différents courants ayant traité de l'identité professionnelle.

1. La construction identitaire :

Pour une théorie sociologique de l'identité, **Claude Dubar** dans son livre intitulé « la socialisation, construction des identités sociales et professionnelles » explique que, l'identité n'est pas relevée uniquement de l'individu comme les soulignent les approches psychologiques « le fait que chaque individu est unique. Elle renvoie au sentiment de son individualité « je suis moi », de sa singularité « je suis différent des autres » et d'une continuité dans l'espace et dans le temps « je suis toujours la même personne ² ». Mais c'est le résultat d'un double processus d'appartenance « identité pour soi » et « identité pour autrui » suivie d'un processus de socialisation. À ce propos, **Dubar** définit l'identité comme « le résultat à la fois stable et provisoire individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui conjointement construisent les individus et définissent les institutions »³.

¹ Tap. Pierre. « Crise personnelle et conflits d'intégration sociale ». In, Conflits organisés évolutions, dépassement. Le journal des psychologues, homme et perspectives, Marseille, 1990, P43.

² Halpern. C. Borbalan . J. Op.cit. P33.

³ Dubar. C. op.cit. P109.

Dans leur ouvrage « méthode pour une sociologie de l'entreprise » **Piotet et Sainsaulieu** expliquent que, « par identité, il faut entendre un ensemble de représentations mentales permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre leurs expériences présentes et celles du passé. C'est l'identité du soi (...). L'identité est aussi un système de repères conduisant à la découverte que l'on est proche de certains et différents des autres. C'est l'identité pour autrui »⁴.

Pour approfondir l'étude de cette notion, nous avons pensé que son inscription dans une théorie nous sera plus fertile. On se basant sur la vision interactionniste de **Claude Dubar** à la construction identitaire à travers la distinction entre les différents processus identitaires en opposition.

1.1 Rapport entre identité pour soi et identité pour autrui :

Dans les années 30, **Mead**, a montré que, le « soi » n'est pas un phénomène lié uniquement à l'individualité mais résulte au contraire de l'ensemble des processus sociaux dans lesquels l'individu est inséré.

Chacun perçoit son identité en adoptant le point de vue des autres et du groupe social auquel il appartient. Le « soi » est donc constitué à la fois d'une composante « sociologique », le « moi » qui ne serait qu'une intériorisation des rôles sociaux et d'une composante personnelle.

Ainsi, **Claude Dubar** dans son approche met en évidence l'importance de la complémentarité entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui « la division du soi comme expression subjective de la dualité du social apparaît à travers les mécanismes d'identification »⁵.

⁴ Piotet. F. Sainsaulieu. R. méthode pour une sociologie de l'entreprise. Edition presses de la fondation nationale des sciences politiques et Anact, paris, 1994, P202.

⁵ Dubar. C. Op.cit. P109.

Chaque individu est identifié par l'autre mais ce n'est pas dans tous les cas, certains individus peuvent refuser cette identification et de définissent autrement.

Alors **Dubar** insiste sur la dualité entre les deux processus qui sont à la fois inséparables puis que « l'identité pour soi est corrélative d'autrui et de sa reconnaissance : Je ne sais jamais qui je suis que dans le regard d'autrui » et aussi liée de façons problématique « puisque l'expérience de l'autre n'est jamais directement vécu par soi(...) en sorte que nous comptons sur nos communications pour nous renseigner sur l'identité qu'autrui nous attribue (...) et donc pour nous forger une identité pour nous- mêmes »⁶.

1.2 Axe biographique et axe relationnel :

Dans son ouvrage « socialisation, construction des identités sociales et professionnelles », **Dubar** distingue deux sens du terme socialisation et de celui d'identité :

La socialisation selon l'axe « biographique » constitue l'identité pour soi élaborée par l'individu lui-même, elle est liée à une trajectoire subjective et à une interprétation de l'histoire personnelle, d'expériences passées et présentes, elle se conçoit aussi de manière active selon des projets, des projections de soi vers l'avenir qui peuvent être en continuité ou en rupture avec des constructions passées.

La socialisation selon l'axe « relationnel » s'établit selon des rapports réciproques d'identifications, de différenciations ou d'oppositions avec d'autres identités.

La définition que l'acteur se fait de lui-même résulte d'une interaction dans un système d'actions précis et donc d'une négociation permanente avec autrui.

Elle est par conséquent une réaction aux identifications produites par les autres.

⁶ Ibid. P108.

En effet, ces deux sens de socialisation découlent d'une conception de l'acteur qui se définit à la fois par la structure de son action et par l'histoire de sa formation.

1.3 Processus d'attribution et processus d'incorporation :

Le concept d'identité développé par **Dubar** (1991) met en évidence l'articulation de deux processus hétérogènes que certaines théories sociologiques ont tendance à réduire à un mécanisme unique :

Le premier concerne « l'attribution » de l'identité par les institutions et les agents directement en interaction avec l'individu, il ne peut s'analyser en dehors des systèmes d'actions dans lesquels l'individu est impliqué et résulte de rapports de force entre tous les acteurs concernés et la légitimité toujours contingente des catégories utilisées. Le processus aboutit à ce que **Goffman** appelle « les identités sociales virtuelles » des individus⁷.

Le second processus concerne « l'intériorisation » active, l'incorporation de l'identité par les individus eux-mêmes. Elle ne peut s'analyser en dehors des trajectoires sociales par et dans lesquelles les individus se construisent des « identités pour soi » qui ne sont rien d'autres que « l'histoire qu'ils se racontent sur ce qu'ils sont et que **Goffman** appelle « les identités sociales réelles »⁸.

1.4 Les stratégies identitaires :

Dans son approche théorique, **Dubar** remarque que l'identité pour autrui et l'identité pour soi ne sont pas nécessairement en correspondance l'une avec l'autre. Lorsque des désaccords apparaissent entre les deux processus, des stratégies identitaires sont mises en œuvre afin de réduire l'écart.

⁷ Ibid. P111.

⁸ Ibid. P111.

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

Ces stratégies peuvent prendre deux formes :

La première est « externe », dite transaction « objective » elle confronte l'individu à son environnement dans un travail d'ajustement entre identité attribuée et identité pour soi.

Cette confrontation conduit à un accord « reconnaissance de l'identité pour autrui et incorporation dans l'identité pour soi » ou à un désaccord non-reconnaissance de l'identité virtuelle » et donc un conflit⁹.

La seconde forme est « interne » dite transaction « subjective », les individus rapprochent les termes des identifications antérieures « identité héritée » et ceux utilisés lors de construction de nouvelles identités dans l'avenir « identité visée »¹⁰. La relation entre ces deux processus se structure sous le mode de la continuité ou de la rupture.

Ainsi, il constate que la relation entre ces deux transactions constitue l'élément fondamental du processus de construction des identités.

2. La construction de l'identité professionnelle :

2.1 Le travail comme source identitaire :

L'un des cadres majeurs d'interaction auquel participe l'individu est le travail où il construit une part de son identité à des degrés divers. **Hogg et Terry** disent « pour un nombre d'individus, l'identité professionnelle dite organisationnelle peut être plus marquante et déterminante que celle qui leur est

⁹ Dubar. C. La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. Edition Armand Colin, Paris, 1991, P278.

¹⁰ Ibid. P278.

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

attribuée sur la base du genre, de l'âge, de l'ethnicité, de la race ou de la nationalité »¹¹.

A partir de la, **Elakremi** constate, de plus est un lieu de socialisation, le travail est aussi « un moyen de régulation identitaire par le biais de différents mécanismes, notamment la *centralité* qui se réfère à l'importance de l'appartenance professionnelle, la *cohésion* qui désigne le sens de continuité identitaire, liée au travail à travers le temps et les situations, la *distinction* constitue la capacité de l'individu à se définir comme différent des autres sur la base de son travail, enfin, la *valorisation* l'action de l'individu en terme d'attribution sociale dans un contexte d'échange avec autrui »¹².

2.2 Les identités au travail :

Dans le cadre organisationnel, les plus nombreux sociologues utilisent les termes d'identités individuelles, sociales ou collectives pour interpréter les discours tenus par les individus sur leur rapport au travail, au groupe professionnel à l'entreprise mais aussi sur leur biographie antérieure et leur vision d'avenir.

Dans leurs travaux, **Sainsaulieu** et **Dubar** introduisent les notions d'identités, d'identification et de culture chez l'acteur en situation de travail, ils mettent en lumière l'importance que revêtent, les situations quotidiennes d'échange et de pouvoir qui génèrent « des effets d'apprentissage culturel » dans la sphère professionnelle.

C'est la vision partagée par l'interactionniste **E. Hughes** dans la construction de l'identité dans milieu du travail.

¹¹ Elakremi. Assaad et autres. « Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail ». Département des relations industrielles, Paris, 2009, n°4, p664.

¹² Ibid. P665.

2.3 L'identité professionnelle selon Everett Hughes :

Hughes est considéré comme le premier sociologue interactionniste qui insiste sur les relations essentielles entre le travail et l'identité, ce qu'il appelle plusieurs fois « social Drama of work ¹³».

Il a découvert aussi le rôle que joue le processus qu'il appelle « occupational socialization » dans la détermination de l'identité, définit comme « le résultat des institutions et travail qui sont structurés selon des hiérarchies d'intérêts et de prestige, formant un réseau souvent opaque de filières d'emploi » qui permet à chacun de construire son identité dans ses relations avec les autres ¹⁴.

A partir de là, cet auteur met l'accent sur le fait principal que « le monde vécu du travail » ne pouvait se réduire à une simple transaction économique (l'usage de la force de travail contre un salaire) : il met en jeu la personnalité individuelle et l'identité sociale du sujet, il cristallise ces espoirs et son image de soi, il engage sa définition et sa reconnaissance sociale ». Ainsi, il exprime clairement que cette approche interactionniste symbolique s'est avérée féconde dans la mesure où elle est obligée à sortir de l'analyse synchronique que de la « situation de travail » ou même du « système social » pour les remplacer dans une perspective diachronique mettant l'accent sur la carrière au double sens de filières d'emplois et de trajectoires socioprofessionnelles ¹⁵.

2.4 L'approche culturaliste de Renaud Sainsaulieu :

Dans sa réflexion, **Sainsaulieu** s'appuie sur des enquêtes empiriques entre soixante et soixante dix, réalisés dans 50 ateliers, repose sur plus de 200 entretiens individuels et 8000 questionnaires.

¹³ Francq. B. Maroy .C. Formation et socialisation au travail. Edition Boeck, Paris, 1996, P31

¹⁴ Ibid. P31.

¹⁵ Dubar. C. Op.cit. P142.

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

Pour son travail, il a choisit la démarche interactive, il a décidé de partir des théories existantes et les confronter au terrain, afin d'en nuancer certains aspects.

Dans « l'identité au travail », **sainsaulieu** a pour objectif d'étudier les phénomènes d'apprentissage culturel dans l'organisation du travail.

A partir de cette idée, il formule le postulat et l'hypothèse générale de recherche :

« Le phénomène organisationnel étant considérable a notre époque, il ne peut manquer de médiatiser en toute institution la reproduction des conduites et des cultures »¹⁶.

D'après cette enquête, il développe un courant de pensée fondé sur un mode de structuration de l'organisation où l'expérience de la socialisation joue un rôle fondamentale, il choisit de traiter de l'identité sous l'angle de la relation de travail.

Il interprète les identités professionnelles comme des effets culturels de l'organisation et fait des relations de travail le lieu où s'expérimente L'affrontement des désirs de reconnaissance dans un contexte d'accès inégal au Pouvoir.

Sainsaulieu¹⁷ relève trois indicateurs de la dimension identitaire :

- le champ d'investissement de l'acteur ou son accès au pouvoir.
- la norme du comportement relationnel (individualisme, unanimisme, Séparatisme et rivalité, soumission).
- les valeurs issues du travail.

A partir de ces indicateurs, il distingue quatre types d'identités au travail, manières dont les individus et les groupes se socialisent dans l'entreprise.

¹⁶ Sainsaulieu. R. L'identité au travail. Edition presses de science politique, paris, 1988, P10.

¹⁷ Delcroix. Céline. Les identités professionnelles sexuées des enseignant-e-s du premier degré. Thèse doctorat, université paris(x) Nanterre ouest, 2010, p 46.

2.4.1 Les modèles identitaires de Renaud Sainsaulieu :

- **L'identité fusionnelle :**

Est caractéristique de situations fortement contraintes, contrôlées et rationalisées, privant l'individu de toute initiative, de tout pouvoir, sur l'exécution de ses tâches et toute prise sur son avenir dans l'entreprise¹⁸.

« Les relations entre collègues sont nombreuses et intenses(...) fortement affectives(...) on ne peut concevoir de décision qu'unanime. Le chef autoritaire comme le leader, (...) sont nécessaires »¹⁹.

Cette forme d'identité est rencontrée notamment chez les ouvriers spécialisés occupant des tâches répétitives et déqualifiées.

- **L'identité de négociation :**

Se rapporte à un environnement faisant appel à la qualification professionnelle, aux compétences techniques, à la responsabilité. Ces fonctions sont suffisamment valorisantes pour permettre aux individus la reconnaissance sociale, la négociation avec les pairs, avec la hiérarchie²⁰.

Ce type est apparu principalement chez les professionnels ouvriers, les employés et les agents techniques et les cadres occupant de véritables responsabilités d'encadrement.

Dans Cette identité, les différences sont mieux acceptées, riches en capacités d'affirmations cognitives et affectives dans les relations interpersonnelles et

¹⁸ Magakian J et autres. 50 fiches pour aborder la gestion stratégique des ressources humaines. Edition Bréal, Paris, 2003, P120.

¹⁹ Piotet. F. Sainsaulieu. R. Op.cit. P206.

²⁰ Magakian J et autres. Op.cit. P120.

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

collectives entre collègues, et le propre des professionnels et des cadres détenant beaucoup de savoir stratégiques dans le développement des organisations²¹.

Mais aussi est un modèle démocratique d'acteurs en mesure de se différencier et de communiquer de façon contradictoire.

« Les relations entre collègues sont à la fois nombreuses intenses et sensibles aux différences, le groupe a une existence forte, c'est un lieu de confrontation «démocratique» régi par la loi de la majorité »²².

- **L'identité affinitaire :**

Apparaît lorsque sont offertes des possibilités de promotion rapide sous forme de mobilités socioprofessionnelles. Le monde vécu du travail est celui des relations privilégiées avec des collègues ou des supérieurs hiérarchiques choisit non pas en fonction de leur appartenance aux collectifs de travail de l'individu, mais en raison de leur position particulière dans des réseaux informels de l'entreprise.

Le groupe d'appartenance n'a pas ici la même importance que pour le type précédent. Il s'agit plutôt, par le développement des relations affinitaires, de permettre une identification à des groupes de références de statut social supérieur²³. Selon **sainsaulieu**, cette forme identitaire serait celle des jeunes diplômés, techniciens, cadres mais aussi d'employés et d'ouvriers.

- **L'identité de retrait :**

Apparaît dans le même type de situation chez les travailleurs peu qualifiés qui choisissent une stratégie des désengagements insatisfaits ou démotivés. Ils

²¹ Sainsaulieu. R. Sociologie d'entreprise. 2^{ème} édition, presses de sciences politiques et Dalloz, Paris, 1995.P201.

²² Piotet. F. Sainsaulieu. R. Op.cit. P206.

²³ Magakian J et autres. Op.cit. P120

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

refusent de s'impliquer dans les relations interpersonnelles ou dans les groupes formels ou informels²⁴.

Donc, le travail pour ces personnes n'est pas une valeur dans une telle structure de relations, on y voit surtout une nécessité économique ou le moyen de réaliser un projet extérieur impliquant d'autres relations et d'autres créations²⁵.

En 1998, toutes fois, **Saisaulieu**, revient sur sa typologie des modes de socialisation dans et par le travail et à l'instar d'autres auteurs comme Claude Dubar.

2.5 L'approche interactionniste de Claude Dubar :

La conception de **Claude Dubar** à la stratégie identitaire issue d'un ensemble de recherche empirique, réalisées entre le début des années soixante et à la fin des années quatre-vingt, partage un point commun avec la conception collective des identités professionnelles traditionnelles de **sainsaulieu**, que l'identité se façonnera à partir de la connaissance et reconnaissance réciproque, entre le sujet et son groupe social par des processus de travail qui occupent une place essentielle dans la construction identitaire.

Dans le contexte mouvant, de transformations technologiques, évolution du marché du travail, impliquant des changements sensibles dans l'identification des individus au sein des groupes professionnels.

C'est dans ce cadre, que cet auteur s'intéresse à la construction de l'identité et à ce propos, il exprime clairement dans son ouvrage (2000) :

²⁴ Ibid. P120.

²⁵ Sainsaulieu. R. Op.cit. P202.

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

« Parmi les événements les plus importants pour l'identité sociale, la sortie du système scolaire et la confrontation au marché du travail constituent désormais un moment essentiel de la constitution d'une identité autonome »²⁶.

De ce point de vue, le processus d'identité est une définition sociale d'une réalité individuelle, personnelle pour ce qui est des acteurs singuliers, impersonnels dans le cas d'identités collectives. Il ajoute, l'identité n'est jamais construite mais toujours à construire et qui peut se modifier au fil du temps. Cette construction biographique implique que l'individu entre dans des relations de travail, participe à des actions collectives dans des organisations et intervienne dans des jeux d'acteurs. Alors, en étudiant la dynamique des identités professionnelles, l'auteur se penche sur la représentation du travail par les acteurs, l'évolution de l'emploi et le rapport à la formation.

Par ailleurs, construire une identité professionnelle, c'est continuellement s'engager dans des négociations, complexes avec les autres et avec soi-même pour se faire reconnaître.

A partir d'investigations approfondies au sein de LASTREE sur les thèmes des innovations de formation rapide dans six entreprises et d'entretiens biographiques auprès d'échantillons aléatoires de salariés, **Dubar** en collaboration avec d'autres chercheurs a étudié trois dimensions principales :

- Le monde vécu du travail « situation objective de travail, mais aussi signification que lui accorde l'individu ».
- Les relations de travail « place dans la collectif de travail, relations interpersonnelles et développement de groupes informels, mais aussi

²⁶ Dubar. C. Op.cit. P117.

perception subjective de ces relations et sentiment d'appartenance à l'atelier, au service de la professionnalité et espoirs de changement ».

- La trajectoire professionnelle et la perception de la venir « description des différentes étapes, mobilité, promotion, mais aussi vision subjective de la professionnalité »²⁷.

D'après cette recherche, **Dubar** met en effet l'existence de quatre formes d'appartenance professionnelle qui selon lui construites pour rendre compte des types de logiques d'action, de justifications des pratiques de travail, d'emploi ou de formation, de rationalités pratiques.

2.5.1 Les formes identitaires de Claude Dubar :

- **Du modèle du retrait à l'identité d'exclusion :**

Représente les ouvriers spécialisés n'ayant pas ou peu bénéficié de formation professionnelle initiale et continue. Donc ils sont incompetents, peu informés, détenteurs de savoirs pratiques, dépendants de leur responsable hiérarchique et pour lesquels le lieu de reconnaissance est avant tout l'espace concret de travail. Dans ce cas la, ce modèle articule entre transaction subjective de rupture et transaction objective fondée sur absence de reconnaissance. Ces deux transactions sont synonymes d'échec et provoquant l'exclusion²⁸.

Il ajoute, à ce processus d'exécutant stable, menacé est proche du modèle du retrait de **Sainsaulieu**, d'une part l'implication dans l'activité professionnelle est faible, D'autre part, il critique ce modèle traditionnelle caractéristique les employés

²⁷ Magakian. J et autres. Op.cit. P 121.

²⁸ Lallement. M. Le travail, une sociologie contemporaine. Edition Gallimard, France, 2007, P266.

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

féminins au bureau et à l'usine, pour lui, « l'entrée massive des femmes sur le marché du travail est un changement majeur »²⁹ pour deux raisons :

La première, les salariés recherchent la stabilité et tout changement est un risque, donc la montée de chômage est accompagnée par l'augmentation de taux d'activités féminins.

La seconde, la grande majorité d'entre elles entendent concilier son activité professionnelle avec un investissement familiale ou personnel. Il en résulte un nouveau rapport social, où l'on privilégie la tentative de forger son propre projet de vie, sa propre identité professionnelle par rapport aux rôles sociaux définis une fois pour toutes³⁰.

- **Du modèle fusionnelle à l'identité bloquée :**

Ce type est nommé encore « **identité catégorielle** ou **nouveau professionnel** », désigne le produit d'une transaction subjective de salariés souvent diplômés de l'enseignement technique, qui caressent l'espoir d'une progression de carrière qui les mène vers des postes qualifiés. Mais l'entreprise n'est pas toujours à même de pouvoir proposer une telle opportunité. Il ya alors risque de blocage³¹.

Il ajoute, les salariés de cette catégorie se sentent néanmoins menacés par les nouvelles politiques d'entreprise proposant des « formations innovantes » et consistant à recruter des jeunes diplômés qu'eux.

²⁹ Halpern. C. Borbalan . J. Op.cit. P142.

³⁰ Ibid. P 142.

³¹ Lallement. M. Op.cit. P 266.

- **Du modèle de négociation à l'identité d'entreprise :**

Par Dubar les deux types de transactions convergent. Désigne les salariés possédant des diplômes de niveau plus élevés accueillent favorablement toutes les opportunités, suivie une formation continue par exemple³². Entretien des bonnes relations avec leurs supérieurs, se reconnaissent volontiers de l'entreprise et acceptent plus que les autres de s'engager pour elle. Employeur, de son côté assure la reconnaissance par la mise en œuvre d'une politique de promotion interne dont la formation constitue le levier offensif³³. Leurs compétences sont reconnues par leur responsables qui n'hésitent pas à faire appel à eux car ils sont soucieux de la qualité et de la rentabilité de l'entreprise. Donc on peut dire que c'est une identité compétitive.

- **Du modèle affinitaire à l'identité de réseaux :**

Cette forme identitaire est nommée encore « **identité individualiste ou incertaine** », Caractéristique des jeunes salariés d'origine non ouvrière qui ont choisi de s'insérer dans un réseau extérieur à l'entreprise. Ils sont souvent diplômés de l'enseignement supérieur et ne trouvent pas ce à quoi ils s'attendaient dans l'entreprise où ils travaillent.

Ils sont aussi, peu satisfaits de leurs conditions actuelles et marquant leur distance par rapport à leur collectif de travail, se développent alors des stratégies individualistes, basées sur des réseaux informels³⁴.

L'espace privilégié de reconnaissance de ces salariés ne peut finalement pas être leur entreprise. Se définissant d'abord par leur diplôme ou par leur formation actuelle ou passée, ils trahissent leur désir d'être reconnus par leurs titres, dans

³² Magakian. J et autres. Op.cit. P 121.

³³ Lallement. M. Op.cit. P 267.

³⁴ Magakian. J et autres. Op.cit. P 121.

III : Les explorations théoriques de la dynamique identitaire et de l'identité professionnelle

l'espace des positions scolaires souvent projeté dans la temporalité de leur formation continue³⁵.

Par **Dubar** Ce modèle semble être le seul épargné par la crise et pour cause, il favorise la mobilité externe, ils sont prêts à quitter l'entreprise grâce à leur réseau.

Conclusion :

Par cette vision, on constate qu'il existe dans le travail divers types de processus identitaires et différents logiques d'acteurs. L'individu n'est jamais neutre ou indifférents et chacun doit être capable de reconnaître et d'accepter sa différence. Le chapitre IV est entièrement consacré à ce thème.

³⁵ Dubar. C. Op.cit. P226.

Partie Pratique

IV. Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Préambule

Ce chapitre est consacré pour la présentation générale de l'organisme d'accueil, l'analyse et l'interprétation des résultats dans le but de confirmer ou d'infirmier nos hypothèses.

1. Présentation générale de l'organisme d'accueil :

1.1 Historique¹ :

EPB (Entreprise Portuaire Bejaia) s'est lancée dans la tâche d'identifier les partenaires potentiels et a arrêté son choix sur le groupe **PORTEK** spécialisé dans le domaine de la gestion des terminaux à conteneurs. Le projet a été présenté au conseil de la participation de l'état(CPE) en février 2004, le CPE a donné son accord au projet en mai 2004.

Sur accord du gouvernement « **BMT** » a vu le jour avec la jointe venture « **EPB** » à 51% et **PORTEK** est une société Singapourienne à 49% **PORTEK** est un opérateur de terminaux spécialisé dans les équipements portuaires il est présent dans plusieurs ports à travers le monde.

Aujourd'hui Bejaia Méditerranéen Terminal «**BMT** » est une SPA au capital de 500 000 000 da.

BMT (Bejaia Méditerranéen Terminal) est créée comme une société par action (SPA), c'est une entreprise prestataire de service spécialisés dans le fonctionnement, la gestion et l'exploitation du Terminal à conteneur. Sa mission est de traiter dans les meilleures conditions de délais, de coûts et de sécurité, l'ensemble des opérations qui ont rapport avec le conteneur. Pour atteindre ces objectifs elle s'est dotée d'équipement adéquats et d'un personnel compétent particulièrement formé et bien encadré dans domaine traitement du conteneur, **BMT** assure des prestations de service de qualité avec une efficacité bien appréciée tout en offrant un des meilleurs environnements de travail pour ses employés.

¹ Source : DRH de l'entreprise

1.2 Position géographique :

BMT est située dans le bassin de l'arrière- port avec une superficie de 60h et d'une profondeur de 8 à 9,3m, l'accès s'effectue par la passe de l'Avant port qui mesure 330m de large, 14m de profondeur, cet accès est formé par les deux musoirs de la juté est de la juté sud. La passe située au niveau de la Mole sidi Abdelkader à une largeur 80 m. la passe de la casbah mesure 120m de large, elle est située entre le vieux port et l'arrière-port.

1.3 Les objectifs de BMT:

Bejaia Méditerranéen Terminal a pour objectifs de faire de son terminal à conteneur une infrastructure moderne à même répondre aux exigences les plus sévères en matière de qualité dans le traitement du conteneur.

La mise à disposition d'une nouvelle technologie dans le traitement du conteneur :

- Un gain de productivité
- Une réduction des coûts d'escale
- Une fiabilité de l'information
- Un meilleur service clientèle
- Améliorer le rendement et écourté les temps d'escale
- Satisfaction complète de la clientèle et usagers portuaires en matière de transport et de manutention
- Obtenir l'excellence dans la gestion des opérations terminales
- Offrir un niveau élevé de l'efficacité opérationnel pour les clients
- Tenir l'engagement d'assurer un service de qualité dans les meilleurs délais
- Augmenter la productivité de la manutention
- Gagner des parts importantes du marché
- Propulser le terminal au stade international

1.4 Les opérations du terminal :

Bejaia Méditerranéan Terminal reçoit annuellement un grand nombre de navires pour lesquelles elle assure les opérations de planification, de manutention et d'acconage avec un suivi et une traçabilité des opérations.

1.4.1 Opération de planification :

- Planification des escalas
- Planification déchargement/chargement
- Planification du parc à conteneurs
- Planification des ressources : équipes et moyens matériels

1.4.2 Opération de manutention :

- La réception des navires porte conteneur
- Le déchargement/déchargement des conteneurs
- Ouverture et fermeture de calle

1.4.3 Opération d'acconage :

- Transfert des conteurs vers les zones d'entreposage
- Mise à disposition des conteneurs aux services de contrôle aux frontières
- Mise à dispositions des conteneurs vides pour empotage
- Suivi des livraisons et des dépotages
- Suivi des restitutions et des mises à quai pour embarquement
- Gestion des conteneurs dans les zones de stockages
- Sécurité absolue sur le terminal

1.5 Les équipements de la productivité de BMT :

BMT avait procédé à la définition et à l'achat de produits, équipements, et de systèmes de gestion du terminal permettant d'atteindre une très bonne productivité dans l'exploitation et une efficacité dans les opérations de traitements des conteneurs et un système de télésurveillance pour assurer la sécurité de la marchandise les systèmes en question sont :

- Un système logiciel pour la gestion des opérations du terminal
- Un système de communication de données se terrain en temps
- Un système de positionnement des transporteurs et de conducteur
- Un système de supervision des équipements et des infrastructures
- Une télé surveillance du par cet de ses périmètre

1.6 La description de l'organigramme de BMT :

1.6.1 Direction générale (DG) :

A sa tête le directeur générale qui est pour mission :

Gérer la société BMT à le pouvoir de décision, administre l'entreprise, assigne des directives au directeur générale adjoint qui fait la liaison et coordonne entre les différentes structures de BMT.

1.6.2 Direction des Ressources Humaines et Moyen (DRHM) :

La DRHM est placé sous l'autorité directe de directeur général adjoint

Sa mission :

- Suivre les congés de toutes natures
- Préparer les dossiers de mise a retraite des travailleurs

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

- Contrôler les états mensuels de pointage conjointement avec le chef de service ainsi que les états de paie.

Service personnel:

Mettre en œuvre des systèmes de gestion intégrer à la stratégie de l'entreprise et qui traduise une adéquation entre les impératifs économiques et les attentes du personnel, dans le service personnel doit assurer la gestion courante du personnel consiste essentiellement à appliquer des règles en fonction des modifications qui surviennent dans la situation familiale ou professionnelles du personnel.

Service sociale :

- Collecte les dossiers de maladie (remboursement soins et produit pharmaceutique)
- Enregistre les dossiers
- Transmet les dossiers au niveau de la CNAS pour décompte
- Assurer le suivie des dossiers assurances groupe
- Tenu de respecter les règles d'hygiène et de sécurité
- En cas d'absence est remplacé par son intérim

Service hygiène et sécurité :

Assure la sécurité de la marchandise du parc conteneurs et la propreté de l'entreprise et de son environnement.

1.6.3 Direction des finances et comptabilité (DFC) :

- Assurer le recouvrement des créances de toute nature
- Etablir et suivre les budgets et les plans de financement

- Elaborer les plans de financement en assurant l'actualisation et l'exécution
- Déterminer, rechercher et négocier les financements les plus appropriés en relation avec établissements concernés
- Elaborer le bilan et l'autre état financière et comptable
- Etablir et analyser le bilan de fin d'année

1.6.4 Direction marketing informatique (DMI) :

Veillé à la marque de l'entreprise en se préoccupant en permanence d'entretien de relations avec les clients, elle vise à faire connaître ses missions, ses orientations et ses performances auprès de ses clients, elle amène ses environnements externes à prendre conscience de l'importance des démarches qu'elle entreprendre dans le développement et l'amélioration de la qualité des services.

1.6.5 Direction des opérations (DO) :

Assure la planification des escales de parc à conteneur et les planifications des ressources, équipes et équipement, elle prend en charge les opérations de manutentions, comme la réception des navires porte conteneur et leurs chargement et déchargement, comme elle suit les opérations de l'acconage tel que : le suivie des livraisons, dépotage, mise a disposition des conteneur vides, traitement des conteneur frigorifique et la sécurité au sein de terminal.

1.6.6 Direction technique (DT) :

Assure une maintenance préventive et curative des engins du parc à conteneur.

2. Présentation des résultats :

2.1 Les caractéristiques personnelles des enquêtés :

Dans ce sous titre nous avons à présenter les caractéristiques de notre échantillon d'étude selon le sexe, la catégorie d'âge, la situation familiale, l'expérience professionnelle dans l'entreprise, l'ancienneté dans le poste.

Tableau N°1 : La répartition de la population d'étude selon le sexe.

Sexe	L'effectif
Masculin	14
Féminin	03
Total	17

On observe d'après ce tableau ci-dessus qui représente la répartition des enquêtés selon le sexe, que la catégorie la plus dominante est celle du sexe masculin qui se représente d'un effectif de 14 cadres, alors que le sexe féminin représente seulement 03/17 personnes.

Tableau N°2 : La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge.

La catégorie d'âge	L'effectif
[27-32]	04
[33-38]	10
[39-44]	03
Total	17

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

D'après ce tableau répartie en trois catégories, l'âge de la population de notre échantillon varie entre 27 et 44 ans dont la moyenne d'âge est de 33 ans.

A propos de la première catégorie d'âge qui unit les (27 -32) ans celle-ci représente 04 cadres de la population de notre échantillon, suivie par la catégorie des (33 -38) ans avec 10 cadres, ainsi, la dernière catégorie qui s'étend de 39 à 44 ans représente une minorité avec un effectif de 03 personnes par rapport à la totalité, ceci exprime la jeunesse des enquêtés qui sont des diplômés issus d'une même génération.

Tableau N°3 : La répartition de la population d'étude selon la situation familiale.

La situation familiale	L'effectif
Mariée	14
Célibataire	03
Total	17

La situation matrimoniale des mariés semble être d'après nos chiffres la plus représentative, avec un effectif de 14 cadres issus de la catégorie d'âge des (33-44) ans, par ailleurs la catégorie des célibataires est totalement faible avec 03 cadres âgé de 27 à 32ans.

Tableau N°4 : La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	L'effectif
Secondaire	01
Universitaire	16
Total	17

On remarque d'après ce tableau que nos enquêtés ont le niveau universitaire représentant la majorité des cadres de BMT avec 16 personnes, en revanche un seul des enquêtés possède une instruction de niveau secondaire.

Tableau N°5 : La répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle dans l'entreprise.

Expérience professionnelle dans l'entreprise	L'effectif
[1mois- 2] ans	01
[3-5] ans	03
[6-8] ans	12
Total	17

En fonction des résultats de ce tableau, suite à la question posée aux enquêtés sur leur expérience professionnelle dans l'entreprise, on retient que les interviewés parmi notre échantillon ayant à leur actif une expérience de 06 à 08ans sont représentés par un effectif de 12 cadres, ce qui signifie que ces enquêtés sont les premiers recrutés Par l'entreprise BMT depuis son existence en 2005.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Revenant à la deuxième catégorie, elle indique 03 de nos interrogés qui ont une expérience dans l'entreprise de 03 à 05 ans. Enfin, pour la première catégorie, elle représente seulement un enquêté qui a l'expérience inférieure à 02 ans.

Tableau N°6: La répartition des enquêtés selon l'ancienneté dans le poste.

L'ancienneté dans le poste	L'effectif
[1mois- 2] ans	05
[3-5] ans	11
[6-8] ans	01
Total	17

On enregistre d'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus que, la majorité de nos enquêtés a une ancienneté dans le poste de 03 à 05 ans qui représente un effectif de 11 cadres. On note que ces derniers sont des employés qui ont une expérience à BMT de 03 à 08 ans, ce qui nous incite à dire que l'entreprise BMT offre des postes de responsabilité à ces salariés à partir de la promotion interne qui leur permet de réaliser un long parcours professionnel.

concernant la première catégorie, elle représente 05 cadres sur la totalité avec la durée d'occupation de poste minimale d'un mois à 02 ans tandis que la dernière catégorie ne représente qu'un seul interviewé sur l'ensemble de notre échantillon, ce qui nous amène à dire que BMT privilégie le recrutement interne, autrement dit, donner d'abord la chance à son personnel d'occuper un poste supérieur, à ce propos un enquêté confirme : « *avant d'être dans ce poste comme chef service j'étais agent d'exécution pendant 04 ans* ». Cette source de recrutement est peu

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

couteuse, elle engendre des effets positifs sur le climat de travail ainsi que sur la motivation des salariés.

2.2 Les relations sociales et l'identité professionnelle des cadres :

Tableau N°7: La relation des cadres avec les collègues.

La relation avec les collègues	Effectifs
Intensément affective	07
Privilégiée sélective	05
Cognitive	03
Individualisme séparatisme	02
Total	17

En analysant ces catégories, on note que la relation de ces cadres avec de leurs collègues sont fortement chargées d'amitié et de camaraderie qui dépasse le cadre professionnel avec une proportion de 07/17. Ainsi on rajoute qu'ils ont une expérience dans l'entreprise de 05 à 08 ans.

A cet égard, nous comprenons que l'amitié est le résultat d'une longue proximité et appartenance au même milieu et jouant un rôle primordial. Comme l'a souligné l'un de nos interviewés : « *principalement, à BMT nous avons une spécificité qui est celle d'avoir débuté ensemble depuis 2005, cette période nous a permis de développer nos relations collégiales, et un sentiment d'appartenance s'est développé entre nous, et ce pendant que accompagnions l'entreprise dans sa création et son développement* ». Chef département âgé de 31 ans. Un autre interrogé nous a dit « *on est comme une famille [...] nos conversations touchent*

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

des sujets comme le sport, l'actualité, la politique, il nous arrive même de blaguer pour nous défouler à temps perdu, en un mot nous passons des moments merveilleux ». Chef service âgé de 33 ans, 07 d'expérience dans l'entreprise.

A cet effet, **Max Weber**², dans sa théorie a affirmé qu'une organisation sociétale durable peut faire naître des liens affectifs entre ses membres. D'après notre étude, on constate que la sphère active est un facteur de socialisation.

Donc, ces cadres selon **Sainsaulieu** partagent le type d'identité négociation qui a comme caractéristique l'aide des collègues aux cadres pour négocier leur identité afin d'éliminer tous les obstacles dans le domaine professionnel.

Pour la deuxième catégorie, les autres enquêtés avec un effectif de 05/17 voyaient qu'il est nécessaire d'avoir des affinités dans le milieu du travail mais avec certains collègues et avec des limites. Donc, cette tranche choisit et sélectionne leur relation au travail. À ce propos un des enquêtés a justifié : « *ma relation avec mes collègues est très limitée [...] je n'ai pas beaucoup d'amis à BMT, mon collaborateur est mon meilleur ami, c'est le seul à qui je fais confiance, il faut savoir que dans le milieu du travail il ya l'hypocrite donc il faut avoir peu d'amis au travail* ». Chef service âgé de 27 ans avec 02 ans d'expérience professionnelle à l'entreprise.

Ainsi un autre enquêté a confirmé « *on peut avoir des affinités durant le travail mais avec certains. Un collègue a besoin dans les moments difficiles qu'il soit conforté, il a besoin d'avoir une oreille attentive, il peut avoir un membre de sa famille malade, on va l'épauler, on va l'écouter* ». Chef service âgé de 40 ans.

Ceci dit, nous découvrons que ces cadres partagent un modèle d'identité d'affinité qui est un type auquel les agents sélectionnent et choisissent leurs groupes d'appartenance.

Pour la troisième catégorie, 03/17 de nos enquêtés partagent une relation précisément cognitive et professionnelle comme l'un a déclaré : « *dés que je rentre à BMT, j'essaye de maintenir une relation professionnelle, on est la pour*

² Dubar. C. Op.cit. P90.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

apprendre, c'est ma seule référence à BMT ». Ce qui permet de dire que, ces cadres sont en contact avec leurs collègues quant il s'agit d'un sujet professionnel qui signifie que le genre de conversation entretenue est basé uniquement sur le travail.

Selon l'étude de **Renaud Sainsaulieu**, que ces cadres ont l'identité de négociation, celle où l'accent est mis dans les relations sur les débats avec les collègues, en groupe où l'identification de soi-même se ferait plutôt par opposition aux autres que par imitation³.

Enfin en dernier lieu, on note que cette catégorie n'a aucune relation avec leurs collègues, on justifie que ces cadres n'ont pas d'amis à l'intérieur de BMT et qu'ils préfèrent d'avoir des relations d'amitiés à l'extérieur de l'organisation et ce la avec un effectif 02 de l'ensemble. Ce qui signifie que, la communication est faible entre les cadres et leurs collègues. Quelqu'un nous a dit : *« je ne veux pas avoir des amis à l'entreprise [...] on est là pour travailler et non pas faire des connaissances, personnellement j'ai des amis à l'extérieurs et c'est suffisant pour moi, en plus on ne dit pas les collègues du travail sont des meilleurs amis mais amis de l'enfance sont les meilleurs »*. Chef service âgé de 34 ans, 07 d'expérience. Un autre enquêté nous a déclaré *« Mm, un faux sourire, On pense que nous sommes des amis mais en réalité il faut garder la distance (rire) open space »*.

Donc, les employés font la différence entre l'amitié entre collègues et le sentiment d'amitié envers quelqu'un de l'extérieur. Les enquêtés montrent que la vie extérieure est valorisée. L'idéal dans les relations semble exister en dehors du cadre du travail.

A cet effet, nous comprenons, que ces cadres ont l'identité de retrait qui est selon **Sainsaulieu** ses agents refusent d'entrer en relation interpersonnelle dans l'espace professionnel.

Ces résultats nous permettent alors, de diviser la catégorie des cadres selon la nature des relations entretenues avec les collègues en deux groupes : le premier est

³ Sainsaulieu. R. Op.cit. P207.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

caractérisé tout d'abord par la grande richesse affective et cognitive des relations interpersonnelles et par l'importance d'une vie collective au travail favorisant la confiance et la fidélisation des individus. . Le second est marqué par des relations de séparatisme, individualisme. Selon **TABETI Habib**, un déficit flagrant en matière de relations sociales peut engendrer des conflits sociaux, des comportements inadaptés ou indésirables dans la sphère active⁴.

Tableau N°08: L'avis des cadres sur la préférence en termes de travail.

La préférence en termes de travail	L'effectif
En collaboration	11
Travailler seul	05
Avec une personne précise	01
Total	17

Les données de ce tableau illustrent que l'avis de nos enquêtés diffère d'une catégorie à une autre.

En analysant la première catégorie, suite à la question posée, on remarque que la majorité de nos enquêtés considèrent la collaboration au travail comme importante pour les personnels en particulier et pour l'entreprise en générale. Cette collaboration favorise la cohérence, la solidarité et une meilleure ambiance au travail. L'un de ces cadres nous a affirmé : « *mes collaborateurs, je n'hésite pas de les traiter comme des frères, il ya le respect, la confiance et surtout la compréhension, ce qui influence positivement sur la satisfaction des agents et le rendement de l'entreprise* ». Chef service âgé de 32 ans, l'expérience de 08 ans. On rajoute que, la collaboration au travail est une source de motivation et d'animation

⁴ Tabeti. Habib et autres. « Conditions de travail et climat social dans les PME algériennes ». Université de Mascara, Tlemcen, 2008.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

qui permet de réaliser le travail en forme et en volonté et d'éviter les conflits afin de créer un climat social, l'un des enquêtés nous a dit : « *il faut partager la vie au travail surtout comme manager ou responsable, c'est une occasion de faire reconnaître les collaborateurs, leurs difficultés pour trouver les solutions, résoudre les conflits, partager les moments difficiles* ». Chef service, 08 d'expérience, 04 ans d'anciennetés dans le poste.

Par ce la, nous avons déduit que ces cadres ont une expérience à BMT supérieure à 08 ans. La collectivité alors, semble être influencée par l'expérience de la vie de groupe. Ils ont une grande expérience de la position minoritaire comme des agents d'exécution ou de maîtrise.

Selon la théorie de **R. Merton** « groupe d'appartenance et groupe de référence », cette collaboration des collègues au travail est un processus de socialisation des cadres à l'intérieur du milieu auxquels ils appartiennent. Ce qui signifie le besoin des cadres d'appartenir à un groupe professionnel est une raison essentiel qui contribue à la construction de leur identité professionnelle.

A ce propos, on peut dire que ces cadres partagent d'après **Sainsaulieu** le modèle fusionnel qui renvoie à la valorisation du collectif comme une protection contre les divergences et les clivages.

Par contre dans la seconde catégorie, 05 de notre population d'étude ont démontré que toute collaboration au travail est une source de conflit, de manque de concentration et de malaise au travail ce qui nous a déclaré un interviewé : « *je n'aime pas le dérangement et je n'aime pas être dérangé, je ne veux pas avoir d'avis ce qui concerne mon travail, chacun pour soi* » aussi un autre enquêté a déclaré : « *je préfère travailler seul pour éviter le contact avec les collègues et pour ne pas créer des rivalités* ». Chef service, 03 ans d'anciennetés dans le poste. Ces membres de notre population d'étude se sont des cadres qui ne participent pas aux activités sociales organisées sur le lieu du travail et leur relation avec les collègues sont privilégiée sélective ou individualistes.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Par ce la, on peut dire que ces cadres évaluent l'appartenance aux groupes est considérée comme dangereuse, c'est un frein à la promotion individuelle.

Par cette vision, on retient que, cette catégorie a un style d'identité autonome et incertaine centré sur aucune conscience d'appartenir à un collectif interne ou externe à l'entreprise⁵.

Ainsi, selon les formes identitaires de **R. Sainsaulieu**, ces cadres ont une identité instable et toujours rebâtie, elle révèle un décalage permanent entre les moyens d'affirmation de soi et les possibilités de reconnaissance collective⁶.

Pour la dernière catégorie, selon un enquêté qui nous a répondu : *«je travaille avec mon seul collaborateur et je suis content par ce que nous sommes seulement deux »*. Assistant directeur générale. Ce qui signifie que, cette personne enquêté a le style d'identité de retrait. Elle se caractérise en effet par très peu d'amis parmi ses collègues, le groupe est refusé et l'on se cantonne dans une sorte de séparatisme prudent⁷.

Tableau N°09 : La relation des cadres avec le chef.

La relation avec le chef	L'effectif
Style de commandement	09
Un débat collectif	05
Il est impératif	03
Total	17

⁵ Dubar. C. Op.cit. P227.

⁶ Ibid. P 228.

⁷ Sainsaulieu. R. Op.cit. P 202.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

A propos de la première catégorie, la majorité de nos enquêtés a jugé que le chef adopte un style de commandement dans l'accomplissement de la tâche et ce la avec un effectif de 09/17. L'un de ces cadres nous a affirmé : « *mon chef est strict, ça m'arrive de ne pas le voir pour 15 jours durant sauf pendant les réunions [...] des contacts lointains, nous travaillons par email et il intervient rarement mais c'est une personne directe et correcte* ». Chef service, 07 ans d'expérience, 04 d'anciennetés dans le poste.

Par la, on rédige que ces cadres enquêtés ne participent pas à la prise de décision et qu'ils ne sont pas autonomes dans le travail. Ainsi, les relations et la vie collective avec le chef est superficielle.

Revenons à la deuxième catégorie, on note que 05 de notre échantillon ont affirmé que leur supérieur hiérarchique est une personne qui encourage le débat d'idée dans le travail. Un interrogé nous a exprimé : « *il ya une communication pertinente entre nous, un débat d'idée avec une autonomie, moi j'aime bien de travailler avec lui* ». Chef service chargé de développement ressources humaines, âgé 33 ans, 04 ans d'anciennetés dans la fonction. Un autre cadre enquêté a rajouté : « *on a une certaine culture de gestion participative [...] avec mon chef je ne la considère pas comme une relation de responsable à subordonné, je me sens parti prenante dans toutes les décisions [...] c'est une personne avec qu'on peut discuter librement des tous les sujets y compris extraprofessionnels* ». Chef département, 06ans d'expérience dans l'entreprise.

On remarque que, cette catégorie des cadres favorise une bonne communication avec leur chef et une autonomie dans l'exécution de leur travail, ainsi les différences sont mieux acceptées et les débats d'idées sont ouverts au maximum.

A ce propos on déduit que, Une bonne relation avec le chef permet aux personnels de négocier leur carrière, le statut et l'évolution professionnelle.

Pour la dernière catégorie, on enregistre selon un cadre, chef service âgé 32 ans, 03 ans d'anciennetés dans le poste : « *il faut respecter la hiérarchie, personnellement,*

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

le chef est important et impératif pour toute avancement et surtout la gestion d'équipe des subordonnées ».

On constate d'après ces résultats que, cette catégorie des cadres partagent le type d'identité de retrait, selon **Sainsaulieu** représente le rapport au chef est plus important, étant donné que les autres formes de relations sont minimisées, tout passe par le chef qui doit être à la fois compréhensif et responsable⁸.

Tableau N°10 : Le point de vue des cadres sur l'attitude des supérieurs à l'égard de leur travail.

L'attitude des supérieurs à l'égard leur travail	L'effectif
Des encouragements et des conseils	06
Extrêmement pression	06
Manque de reconnaissance	04
le mécontentement	01
Total	17

D'après les résultats du tableau ci-dessus, en analysant ces catégories suite à la question posée sur l'attitude des supérieurs à l'égard de travail de nos enquêtés un interrogé nous a répondu : *« mon supérieur me donne souvent des conseils surtout quant je rencontre des problèmes, il m'encourage à participer à la prise de décision »*. On rajoute que ces enquêtés sont âgés de 32 à 44 ans et ayant une expérience supérieure à 08 ans, ce qui permet de dire que ces cadres ont une trajectoire professionnelle à l'entreprise qui leur permettent d'avoir la confiance des

⁸ Ibid. p 202.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

supérieurs, ce la s'explique par la nature de la relation de chef avec leur subordonné.

A ce propos, on retient que, ces cadres partagent une identité de mobilisation qui est un type auquel leur compétence est reconnue par leurs responsables qui n'hésitent pas à faire appel à eux, car ils se soucient de la qualité et de la rentabilité de l'entreprise⁹.

On remarque selon la seconde catégorie que, la manière d'agir du chef à travers le travail de notre population interrogée est la sur charge et assez de pression et ce la avec un effectif 06/17 comme l'un des enquêtés nous a dit : « *mon chef me fait trop de pression, je dois terminer le travail avant le délai si non j'aurai des problèmes, ce qui m'impose de le prendre à la maison ou ca m'arrive de commencer de 07h du matin jusqu'à 20h du soir* ». Chef service, âgé de 33 ans. Un autre interviewé a expliqué : « *les cadres ont toujours une pression, ce n'est pas facile de négocier avec les supérieurs et encore pire avec les subordonnés* ». Par ce la on note que, quelques enquêtés de cette catégorie ont l'ancienneté dans le poste 03 ans maximum, ce qui permet de dire que ces cadres ont été nouvellement chargé de la fonction de responsabilité et le rôle de la maîtrise du travail dans leur adaptation par rapport aux postes occupés.

Ce qui concerne la troisième catégorie, selon un interviewé qui nous a dit : « *les cadres ne reçoivent jamais des félicitations, nous réalisons les résultats demandés nous attendrons des remerciements sinon une prime, c'est vrais que le salaire est important mais aussi de la reconnaissance comme (je vous félicite, vous avez fait un bon travail), on va sentir qu'on a fait quelque chose pour l'entreprise et même de sentir qu'on est la par le mérite et non par héritage...* ». Un autre interrogé a confirmé : « *Mon supérieur ne vient jamais me voir de lui-même* ». Chef service, 04 d'anciennetés dans le poste.

⁹ Dubar. C. Op.cit. P211.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Par ce la, **C. Dubar** a expliqué que la non reconnaissance au travail résulte d'interactions conflictuelles, de désaccords entre l'agent visant de leur identité réelle et l'autrui significatif lui conférant son identité virtuelles¹⁰.

A cet égard, on comprend que le besoin d'être reconnu comme individus et d'être appréciés en tant que travailleurs aptes à s'engager dans le travail, à y faire des efforts pour accomplir leurs tâches de manière compétent, motivante et à produire des résultats concrets.

Enfin, pour la dernière catégorie, on constate que le chef n'est pas satisfait du travail de son subordonné de notre population enquêté, ce qui justifie la relation entretenue par ce cadre avec son supérieur hiérarchique qui est plutôt distante et comme un style de commandement.

Tableau N° 11 : L'importance des activités sociales par les enquêtés.

L'importance des activités Sociales	L'effectif
Moyen de se rapprocher des autres	07
Soulager l'employé	03
Donner une bonne image de l'organisation	02
Je ne participe pas	05
Total	17

En fonction des résultats de ce tableau ci- dessus, on observe que l'avis des cadres de nos enquêtés se diffère d'une catégorie à une autre.

¹⁰ Ibid. P 236.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

En analysant la situation, on enregistre que BMT est une entreprise qui s'intéresse à la socialisation organisationnelle et l'intégration des ses salariés par la structuration des activités sociales que se soit sportives ou les actions sociales comme le nettoyage de l'environnement et la distribution des couffins pendant du ramadan.

Suite à la question posée, on note que la majorité de nos enquêtés avec un effectif de 07/17 ont indiqué que le travail n'est pas le seul moyen de relier deux individus mais aussi les activités sociales. Un de ces cadres nous a déclaré : « *avant tout on est des êtres humains, on n'est pas des machines [...] c'est une occasion de se rapprocher les uns des autres, on est dans des régions différentes, de Oran, Akbou, Aokas, Boukhelifa,... Donc c'est une occasion d'échanger nos différentes cultures* ». Chef service âgé 32 ans, 08 ans d'expérience. Un autre interviewé a rajouté : « *tout le temps je participe, j'étais le président de l'association sportive, le noyau créateur, c'est très important pour développer la communication et la relation d'amitié entre collègues, pour moi on doit encourager la participation* ». Assistant du directeur générale âgé de 33 ans, 07 ans d'expérience dans l'entreprise, 03 d'anciennetés dans le poste.

Concernant la deuxième catégorie, on remarque que les interviewés sont de la tranche d'âge de 32 à 44 ans avec l'expérience professionnelle supérieure de 06 ans. Ils nous ont affirmé : « *... les activités sociales nous aident à soulager, dégager la sur charge du travail, le bruit, oublier l'appuie de manager et surtout tous ce qui provoque le stress* ». On rajoute que ces enquêtés ont une situation familiale de mariés. Par ce la on comprend, qu'ils choisissent de participer aux activités sociales pour dépasser même la pression familiale.

Par l'analyse de la troisième catégorie, nos enquêtés nous ont dit : « *la politique organisationnelle de BMT est de donner une bonne image de l'entreprise et pour ce faire elle organise des actions sociales d'un coté, nettoyage de l'environnement comme cap carbone, gour aya, d'un autre coté la participation au croissant rouge comme la distribution des couffins pendant le mois de ramadan* ».

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Enfin, pour la dernière catégorie, on observe que se sont les cadres qui refusent les relations sociales au travail soit aux collègues ou au groupe de pairs. L'un de ces cadres a expliqué : « *jamais, jamais, les activités sociales peuvent engendrer des effets négatives, je veux garder des relations professionnelles* ». Chef service, 02 ans d'expérience.

Par contre, les femmes cadres enquêtées ont jugé que les activités sociales organisées par le travail sont indispensables mais malheureusement BMT ne donne pas la chance aux femmes de s'intégrer comme l'une d'elle a déclaré : « *j'aimerais bien de participer mais les activités sportives sont faites pour les hommes et pour les actions sociales, elles sont organisées pour le weekend ou le soir pendant le ramadan et moi je suis une femme mariée, les contraintes du temps... c'est un obstacle* ». Chef service commercial, âgé de 33 ans, 07 ans d'expérience.

Donc, on constate que toutes les activités sociales organisées à l'entreprise jouent un rôle important. Elles permettent aux personnels d'une part, des échanges, d'acquérir une certaine connaissance, ainsi, l'égalité entre les différentes catégories socioprofessionnelles, entre les supérieurs et les subordonnées, qui va engendrer une forte relation entre collègues et avec les chefs afin de faciliter leur intégration dans la sphère active qui va donner une bonne image à l'entreprise, d'un autre côté, ces activités sont un moyen préventif qui permet de libérer la pression du travail et de diminuer le stress afin de renforcer la santé des salariés.

2.3 Le rapport au métier et l'identité professionnelle des cadres :

Tableau N°12: Le premier poste occupé à BMT par les enquêtés.

Le premier poste occupé à BMT	L'effectif
Agent d'exécutant	08
Agent de maîtrise	03
Cadre	06
Total	17

En fonction des résultats de ce tableau ci-dessus, suite à la question posée sur le premier poste occupé à BMT, on observe que les enquêtés sont de différentes classes socioprofessionnelles. 08/17 sont recrutés par BMT comme des agents d'exécution ce que démontre l'un des enquêtés : « *lorsque j'ai commencé à BMT, j'étais réceptionniste et en plus j'ai fait des études supérieures, j'étais enseignante à l'université et j'ai travaillé aussi chez un privé* ». Chef service, 03ans d'anciennetés dans le poste. Un autre cadre enquêté nous a dit « *mon premier poste à BMT c'était technicien pendant 03 ans* ».

On remarque que, la plus part des cadres enquêtés ont commencé à travailler à BMT comme des ouvriers. Par exemple l'un des cadres recruté en 2007 comme agent de recouvrement, actuellement est devenu assistant de directeur général. Ainsi, ce qui permet de dire que notre population d'étude a bénéficié de beaucoup de formations pour soutenir leur intégration afin de construire leur identité.

En seconde lieu, on enregistre que seulement une minorité des cadres avec un effectif de 03 de l'ensemble de notre échantillon ont été embauchés par BMT pour exécuter une tâche de maîtrise ou ce que nous appelons les « non cadres ». On a déduit que, ce groupe des cadres est la tranche d'âge de 40 à 44 ans.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

D'après l'étude de **Claude Dubar**, les cadres partageant un style d'identité de l'entreprise caractérise les personnes arrivées a des postes de responsabilités par la promotion interne, ils ne peuvent a priori se définir ni par leur formation initiale, ni par leur trajectoire antérieure mais ils se sont construit à l'entreprise¹¹.

A ce propos, on not que la plus part de nos enquêtés sont des jeunes diplômés de l'université, de l'école privée issue d'une même génération, ce qui montre que l'entreprise BMT dans sa politique de recrutement se base sur l'emploi de la main-d'œuvre moyennement jeunes pour leur capacité de s'adapter et gérer le développement technologique afin d'acquérir des nouvelles connaissances, des compétences et une expérience professionnelle qui leur permet d'exécuter un poste de responsabilité.

Par cette vision, on comprend que le parcours professionnel vécue à l'entreprise est un indicateur qui nous aidera à comprendre les éléments concrets constitutifs de leur identité.

Enfin pour la dernière catégorie, les enquêtés sont entrés à BMT avec un statut de cadre, cela pourrait être une preuve à la mise en place d'une identité professionnelle pour ces sujets interrogés, à travers la trajectoire parcourue à l'extérieur de l'entreprise BMT. Un enquêté a dit « *je suis dans ce poste grâce à mon propre bagage professionnelle en dehors de BMT, notamment lorsque j'ai travaillé dans une entreprise étrangère, cette expérience m'a aidé a maitriser ma tâche facilement et que à BMT, nous travaillons avec des étrangers* ».

¹¹ Ibid. P212.

Tableau N°13 : L'importance relative accordée au travail selon les cadres.

L'importance relative accordée au travail	L'effectif
Un moyen d'être utile	10
Accès à la formation	04
Une obligation subie	03
Total	17

On retient de ce tableau que les réponses de nos enquêtés vis-à-vis de l'importance accordée au travail étaient diversifiées d'une catégorie à une autre.

Concernant la première catégorie, la majorité des cadres interrogés avec un effectif de 10/17 ont affirmé que le travail occupe une place principale dans leur identité personnelle comme l'un des interviewés a dit : « *le métier est une activité très importante, support d'épanouissement, être heureux, et aussi pour se situer dans la société* ». Chef département technique âgé de 31 ans, 06 ans d'expérience dans l'entreprise. Aussi un autre : « *c'est une condition de bonheur et de la réussite* » un autre enquêté nous a répondu : « *le travail est important par ce que je m'y réalise, je me sens utile, je suis actif* ». Chef service finances et budget âgé de 34 ans, 07 ans d'expérience.

A partir de la, on constate que les cadres de BMT sont satisfaits de leur métier exercé, de leur salaire et ayant des bonnes conditions de travail. Donc, la situation professionnelle à l'entreprise BMT renforce la socialisation afin de construire leur identité.

Revenant à la deuxième catégorie, on enregistre selon les interviewés que le travail est un moyen qui permet d'avoir accès à toutes types de formations que se soit les

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

formations de bases ou spécialisées et ce la avec un effectif de 04 de l'ensemble. Ce qui signifie que, ces cadres ont bénéficié de nombreuses formations accompagnant leur changement de fonction. Un cadre chargé du service de comptabilité âgé de 40 ans, 07 ans d'expérience a déclaré « *depuis mon entrée à BMT, j'ai suivi beaucoup de formations [...] la valeur du travail n'est pas uniquement le gain d'argent mais aussi de l'intérêt des formations organisées que se soit interne ou en dehors de l'organisation* ».

D'après ces résultats on note que, ces cadres ont un style de promotion par lequel les agents insistent beaucoup sur leur utilisation intensive du système de formation spécifique à l'entreprise et se montrent capables d'en saisir certains éléments de cohérence et les apprentissages pour maîtriser tout le système de production¹².

Enfin, pour la dernière catégorie, suite à la question posée sur l'importance accordée au travail, un des enquêtés nous a dit : « *je travaille pour vivre* ». Un autre enquêté a affirmé: « *c'est une nécessité économique, tous ce qui m'intéresse c'est satisfaire les besoins de ma famille [...] comme c'est une obligation à supporter dans la vie pour ne pas être marginalisé par la société* ». Aussi un autre : « *j'ai un projet à réaliser* », une femme cadre a indiqué « *c'est une nécessité pour être indépendante* ». Chef service âgé de 33 ans. Par là, on déduit que le travail occupe une place moins importante dans l'identité des cadres que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale).

On rajoute que, ces cadres ont une situation familiale mariée avec des enfants, ce que veut dire d'après **Djamila Mokhtar** que le fait d'avoir des enfants diminue l'importance attachée au travail¹³.

Par ce la on note que, ces cadres ont un style d'identité de retrait qui considèrent le travail avant tout comme une source de financement ou comme un moyen de réaliser un projet à l'extérieur de l'organisation.

¹² Ibid. P213.

¹³ Mokhtar. Djamila et autres. « La place du travail dans l'identité des personnes en emploi ». Université D'Évry. DARES, paris, 2004, N°1.1.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Ce modèle serait aussi ce lui des femmes à l'usine ou bureau qui se cherchent en priorité dans la sphère familiale¹⁴.

Tableau N°14 : Le désir de changement dans le travail selon les enquêtés.

Le changement dans leur travail	L'effectif
Le niveau de salaire	08
Horaires de travail	06
Possibilité de promotion	02
Le lieu de travail	01
Total	17

En fonction des résultats du tableau ci-dessus, on note que la majorité des enquêtés souhaite un changement dans leur travail au niveau du salaire et ce la avec un effectif de 08/17. Cette catégorie des cadres a acquis une expérience ancienne à 08 ans. Un des enquêtés a déclaré : « *le salaire est incompatible aux qualifications acquises et les efforts fournis* », par ce la, on comprend que les cadres de BMT vis-à-vis leurs salaire sont insatisfaits jusqu'à considérer ce dernier comme étant une menace. Ainsi, un autre interrogé nous a répondu : « *si on prend en considération le rendement de l'entreprise, le salaire est insuffisant* ». Chef service âgé de 32 ans. Ainsi, ils ont déclaré que leur salaire est source de découragement et démotivation à l'exercice de leur travail.

Pour la seconde catégorie, avec un effectif de 06 de l'ensemble de notre population d'étude voient que leur désir est de changer les horaires du travail qui provoque leur malaise, lassitudes face au contenu de leur activité, la fatigue et la souffrance au

¹⁴ Sainsaulieu. R. Op.cit. P 203.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

travail. Ils ont expliqué cela par : « *l'emploi du temps des cadres qui est démesuré* ».

Aussi un autre nous a répondu : « *je travaille presque 24heure, je commence à 7heure du matin jusqu'à 20heure plus la permanence jusqu'à 04heure du matin [...] même le weekend je travail* ». Chef service âgé de 43ans, 08 ans d'expérience.

Par la on déduit que, ces cadres sacrifient la plus part du temps à atteindre les exigences professionnelles. Ainsi, les individus qui valorisent beaucoup le travail peuvent en même temps aimer les loisirs comme le sport, passer le weekend avec la famille, car la majorité des cadres enquêtés ne sont pas de Bejaia vont se trouver souvent dans une situation de choix difficile entre l'identité sociale et l'identité professionnelle.

Concernant la troisième catégorie, seulement un enquêté a affirmé que son désir dans le travail n'est ni de changer le niveau de salaire ni les horaires de l'activité mais plutôt la possibilité de promotion. On rajoute qu'elle a une ancienneté dans le poste à 08 ans. Ce qui permet de dire que depuis son recrutement à BMT, elle n'a aucune promotion interne d'occuper un poste plus supérieur, a ce propos elle a dit : « *j'ai jamais une promotion, je souhaiterai vivement de changer le poste* ».

Enfin, pour la dernière catégorie, on enregistre que, seul un enquêté a indiqué qu'il souhaitait de changer absolument le lieu de travail. Il a expliqué ce la par : « *le lieu de travail à BMT est très dangereux, il ya trop de risques, la poussière, une mauvaise odeur sans oublier les équipements d'exploitations comme la chute des hauteurs, la chute de plain pieds, ca provoque des maladies et des accidents*».

Tableau N°15: Les qualités d'un bon leader d'après les cadres.

Les qualités d'un bon leader	L'effectif
Assumer la responsabilité	07
Savoir gérer les subordonnées	05
Etre décisif	03
La confiance en soi	02
Total	17

D'après ce tableau, suite à la question posée sur les qualités d'un bon leader, on constate que la réponse se diffère d'une catégorie à une autre.

Si on analysant la première catégorie, on remarque que 07/17 des enquêtés ont jugé qu'un bon manager est ce lui qui assume les responsabilités de son activité, un interviewé nous a répondu : *«il faut maîtriser les techniques de travail, être mature, savoir gérer le temps, par exemple à telle heure on a besoin de telle fichier donc il faut savoir gérer les imprévus»*. Chef service Marketing, 04 ans d'anciennetés dans le poste. Un autre interrogé a dit : *« être un leader c'est faire un travail de réflexion, de pertinence, de qualité et de maîtriser la sur charge »*. On retient que ces enquêtés savent qu'ils doivent assumer la réalisation de certain performance et la capacité d'atteindre les objectifs de l'entreprise.

Revenant à la seconde catégorie, on mentionne que 05 de l'ensemble de notre échantillon représentent les qualités d'un bon leader est sachant diriger les subordonnés qui sont nombreux et de faire l'égalité entre eux. Un interviewé nous a répondu : *« un bon manager c'est d'être vigilant, attentif, une flexibilité à l'écoute avec les subordonnés, à résoudre leur problèmes »*. Ainsi, un autre interviewé a expliqué : *« le rôle de manager est le pilotage au travail, par exemple, un de mes subordonnés a un problème personnel on l'écoute, on sacrifie le temps pour*

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

résoudre le souci ensemble ». Chef service, 07 ans d'expérience. On remarque pour cette catégorie qu'elle valoriserait plutôt le dialogue, les discussions et le partage d'une relation attentive et affective, un sentiment d'appartenance à un groupe ou service.

On déduit que leur statut dans le domaine favorisés et leur processus d'interaction avec les subordonnées d'après **George Herbert Mead** ont fait d'eux une reconnaissance du soi qu'implique que l'agent ne soit pas seulement un membre passif du groupe ayant intériorisé ses valeurs générales mais qu'il soit un acteur y remplissant un rôle utile et reconnu¹⁵.

Pour la troisième catégorie, les enquêtés de l'entreprise BMT ont affirmé que la qualité d'un bon leader est d'être décisif avec un effectif de 03/17, ce qui démontre l'un des cadres : « *un bon manager est celui qui n'hésite pas à prendre une décision [...] être courageux de prendre une décision importante dans 05 minutes quand il s'agit d'un cas urgent* ». Chef service logistique, âgé de 43 ans, 08 d'expérience dans l'entreprise. Un autre enquêté a rajouté : « *mettre en place des solutions qui n'existe pas déjà* ». Chef service technologie de l'information, 04 d'ancienneté dans le poste. Par ce la on retient que ces cadres ont une expérience de 08 ans, ce qui signifie que le parcours professionnel vécu dans le lieu de travail leur permettre d'avoir le sens de l'initiative et la capacité de maîtriser leur tâche, de faire un effort de proposer, chercher des solutions afin de surmonter tous les obstacles rencontrés durant leur travail.

Enfin, en dernier lieu suite à la question posée sur la qualité d'un bon leader, d'après nos entretiens émis dans l'entreprise BMT, on remarque que deux enquêtés ont affirmé qu'un cadre doit avoir avant tout une certaine confiance en soi comme un enquêté a dit : « *[...] quand vous donnez une instruction, vous devriez vous assurer que vous la maîtrisez avant de la transmettre à quelqu'un d'autre* ». Un autre cadre a déclaré : « *il faut avoir un esprit de combattant, il ne faut pas baisser les bras, si je demande quelque chose au directeur général et pour des considérations*

¹⁵ Dubar. C. Op.cit. P97.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

personnelles, il va me la refuser mais je sais que c'est quelque chose d'important donc je dois trouver les moyens de le convaincre et de lui transmettre tous les problèmes de mes subordonnées ».

Tableau N°16: Les satisfactions des cadres au travail.

Les satisfactions au travail	L'effectif
Réaliser des résultats positifs	08
Acquisition d'une expérience	05
L'autonomie	03
Insatisfait	01
Total	17

Suite aux contours de ce tableau ci-dessus, on enregistre 08 sur l'ensemble de notre population d'étude ont attribué cette satisfaction à leur métier de réaliser des résultats positifs. Une femme cadre nous a dit : « *lorsque je vois que mes projets sont réalisés, la direction me félicite et il n'ya pas des réclamations, pour moi c'est une grande réussite* ». Chef service 04 ans d'anciennetés dans le poste. Aussi un autre cadre nous a répondu : « *avoir des résultats positifs et l'entreprise est satisfaite* ». Ce la montre que, l'espace d'extension est celui de l'entreprise que ces cadres participent à faire évoluer en même temps qu'elle permet leur propre évolution professionnelle.

Selon **C. Dubar**, l'identité ici est visée ou identité pour autrui construit par et dans l'entreprise elle-même dans la quelle l'engagement d'un cadre dans son travail et

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

pour la réussite de son entreprise, celle-ci lui assure à la fois la sécurité subjective de l'emploi et la progression probable de sa carrière¹⁶.

Pour la deuxième catégorie, on enregistre 05/17 accordent leur satisfaction à l'acquisition d'une expérience. Par ce la on retient que ces cadres ont une ancienneté dans l'entreprise de 06 à 08 ans. L'un de ces cadres a répondu « *acquérir une expérience en matière de décision et en matière de gestion de l'activité elle-même* ». Un autre interviewé nous déduit : « *je suis satisfait de travailler à BMT, surtout les rencontres avec les étrangers, il ya toujours du nouveau, il n'ya pas de la routine, j'ai appris beaucoup de chose [...] d'ailleurs le directeur générale est un étranger, c'est une bonne expérience* ». Assistant directeur générale chargé de la sécurité âgé de 38 ans, une année d'ancienneté dans le poste.

A cet effet on retient que, l'expérience professionnelle est le processus de socialisation organisationnelle par le quel les cadres d'une part, apprennent des connaissances et des compétences, d'autre part ils transmettent des rôles, des attitudes qui leur permet de s'intégrer volontairement dans le lieu du travail et à la culture de se transmettre.

Par cette optique, on peut dire que ces cadres respectent les règles régissant l'activité de l'entreprise ce qu'on appelle d'après **Max. Weber** « la socialisation sociétaire¹⁷ ».

Concernant la troisième catégorie, on constate que les cadres concèdent leur satisfaction à l'autonomie à l'exercice du travail avec un effectif de 03 sur les membres de notre échantillon. Un cadre a déclaré : « *je suis autonome, je fais les choses à ma manière, je prends des décisions, personne ne me force à faire quelque chose* ». On rajoute que ces cadres ont une liberté de demander de bénéficier des formations.

¹⁶ Ibid. P 211.

¹⁷ Voir le chapitre II : les approches théoriques du processus de socialisation et de la socialisation organisationnelle. P 27.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Par ce la, on comprend que ces enquêtés se sont des professionnels dont les tâches permettent un fort engagement créateur dans le travail, qui sont les plus concernés et les plus actifs dans la vie de l'entreprise. Ainsi, se sont les agents les plus capables de liberté dans leur travail¹⁸.

Par contre dans la dernière catégorie, on enregistre uniquement un seul enquêté a déclaré qu'il n'est pas satisfait dans son travail, il a expliqué ce la par : « *je ne suis pas satisfait, j'aimerais bien d'apporter plus et d'apprendre* », on rajoute que ce cadre a déclaré qu'il ya le manque de communication avec les directions, ce la se justifie par la distance qui sépare entre son service à la direction générale de BMT, ce qui veut dire que le collectif dans son service est valorisé, il devient une sorte de refuge au sien duquel les relations sont parfaitement affectives.

Tableau N°17 : Les contraintes rencontrées au travail par les cadres.

Les contraintes au travail	L'effectif
Trop de réunion	05
Manque d'effectif	05
La permanence non rémunérée	04
La méthode illogique de travail	02
Adhérer le personnel	01
Total	17

Conformément aux résultats de ce tableau, on constate qu'il ya une égalité de 05/17 entre ceux qui affirment que les réunions est source de difficultés

¹⁸ Sainsaulieu. R. Op.cit. P 94- 95.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

rencontrées dans le travail et ceux qui déclarent que le manque d'effectif est un obstacle dans l'accomplissement de leur tâche.

Pour la première catégorie, un des enquêtés a dit : *« chaque dimanche à 07heure du matin je commence la journée avec une réunion réalisée par le directeur générale pour toute la structure de BMT pour discuter de l'état de la semaine passée et le plan d'action de la semaine suivante "Briefing Morning" plus la réunion avec le directeur de service chaque lundi pour voir l'état d'avancement plus les réunions trois fois par mois pour le service personnel sur l'avancement de la tâche de chacun, les problèmes rencontrés, les tâches bloquées, les avancements des projets... sans compter les réunions en dehors de BMT»*. Un autre interviewé a dit : *« je participe aux réunions, à toute commissions soit disciplinaire, de recrutement et secourisme...une réunion de fin de semaine »*. Aussi un autre enquêté a déclaré : *« le planning quotidienne, chaque jour avant de sortir il faut présenter le travail de la journée suivante »*.

Nous avons constaté que, les réunions est une contrainte qui perturbent les cadres dans leur travail, capable d'exercer une influence sur leur identité.

Revenant à la deuxième catégorie, 05 de l'ensemble ont déclaré que leur contrainte est d'ordre d'effectif. un de nos enquêtés chargé de l'informatique nous a dit : *« je fais des interventions va et vient entre les services extra de ma tâche à 20 fois par jour qui m'empêche de ne pas terminer mon travail à l'entreprise et qui nécessite de le prendre à mon domicile »*, un autre cadre chargé d'audit a annoncé : *« il faut avoir un groupe d'auditeurs, quand on s'engage sur un programme annuel à long terme, je ne peux pas le suivre tout seul ce qui nous a poussé à programmer selon nos moyens et non selon les exigences de l'entreprise »*. Tandis que 04/17 des cadres ayant des contraintes au travail, lient leurs causes à l'urgence permanente non rémunérée. L'un des interviewés a justifié : *« mon seul problème est l'urgence permanente, a cause de manque de qualification de mes subordonnées ca m'arrive de venir à BMT à 3heure du matin pour des pannes »*.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Alors que dans la quatrième catégorie on remarque qu'une minorité des cadres a déclaré comme une difficulté la méthode illogique de travail avec un effectif de 02/17. Un enquêté a justifié ce la par : « *lorsque je veux acheter quelque chose, a chaque fois j'entame un projet, toujours des obstacles qui disent la loi ne te permet pas d'acheter par ce que c'est un secteur public* ». Chef service âgé de 33 ans.

Un autre a rajouté : « *[...] il y avait la panne, on a demandé d'acheter une pièce, ils n'ont pas accepté mais ils ont exigé de réparer l'ancienne pièce et cette dernière a engendré des pannes plus graves ce qui cause des réclamations et des blâmes par notre faute, ils ne savaient pas que si on avait réglé le problème au début comme il le fallait, les choses se seraient arrangées* ».

Enfin pour la dernière catégorie, un seul interrogé a affirmé que faire adhérer le personnel est un obstacle principal retiré durant l'exercice dans sa tâche. A ce propos il a justifié : « *faire adhérer le personnel qui me gêne dans mon travail, c'est la mise en place qui est difficile, du moment où je ne suis pas seul à appliqué mais il y'a d'autres aussi qui doivent intervenir pour être totalement d'accord avec une idée et le retour d'information nécessite beaucoup du temps*», il a rajouté que ce problème revient au manque de communication entre les directions et affectant le rendement de l'entreprise va diminuer.

Par ce la, on explique que ce cadre cherche à définir son rôle selon sa position dans la hiérarchie qui lui permettra d'avoir un statut au sien de l'organisation qui a fait de lui une reconnaissance de soi comme acteur de son évolution, cette dernière forme son identité professionnelle.

Tableau N°18 : La mesure du temps de travail en entreprise et à domicile selon les cadres.

La mesure du temps de travail en entreprise et à domicile	L'effectif
Le temps est consacré pour le travail	11
Savoir organiser	04
Provoque le stress	02
Total	17

On retient d'après ce tableau que la majorité de nos enquêtés a confirmé que la plus part du temps est sacrifiée pour le travail avec un effectif de 11/17. Ce qui signifie que la place de la vie privée est amoindri par rapport à la vie professionnelle. On a enregistré que cette catégorie est totalement celles des hommes cadres. Un enquêté chargé de la sécurité a déclaré : *« je n'arrive pas à satisfaire ma famille, je sors à 4heure du matin et je rentre à 20 heure »*, un autre enquêté a dit : *« le temps est consacré presque totalement à l'entreprise même à la maison nous travaillons, BMT a offert des PC portable pour chaque cadre pour continuer le travail a domicile »*.

A cet effet, on enregistre que la famille et le travail sont perçus comme deux activités aux exigences concurrentielles et consommatrices du temps, les cadres cherchant à atteindre un équilibre entre obligations professionnelles et privées ont des impacts négatifs tant sur leur famille que sur leur carrière.

En second lieu, on motionne, que 04/17 ont jugé qu'il est nécessaire de savoir organiser, gérer le temps et de faire l'équilibre entre le travail et la vie sociale. Nous avons remarqué que 03/17 de cette catégorie sont des femmes cadres ont une situation familiale mariée avec des enfants. L'une de ces femmes a déclaré : *« je*

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

préfère de rester à BMT jusqu'au soir et de terminer mon travail mieux que de le prendre à la maison et de perturber ma famille », une autre a rajouté : « dès que je sors de BMT j'oublie le travail, comme je suis une femme mariée je donne l'importance à ma vie privée ».

On note que, d'après la théorie de **Renaud. Sainsaulieu**, ces cadres partagent le type d'identité de négociation, car les enquêtés essayant de négocier leurs carrière en faisant une frontière entre la vie professionnelle et sociale.

Pour la dernière catégorie, seulement deux enquêtés ont déduit qu'ils ont vécu une situation de stress à cause d'un déséquilibre entre les deux vies professionnelle et privée. Un des cadres a répondu : *« j'ai vécu des périodes très stressantes, il ya des moments où je suis obligé de faire deux choses en même temps la famille et le travail ».*

Selon **Linckens**, une multitude de recherches démontre que bon nombre de parents professionnellement actifs éprouvent un stress important quant au fait qu'ils ne parviennent pas facilement à trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et leurs contraintes professionnelle¹⁹.

¹⁹ Linckens. Aurélie et autres. « La conciliation vie privé-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport, Une analyse de terme de genre ». TELUQ ARUC-GATS, Québec, 2011, P07.

2.4 La formation professionnelle continue et l'identité professionnelle des cadres :

Tableau N°19:Le type de formation voulue par les cadres.

Le type de formation voulue	L'effectif
Interne	01
Externe	12
Les deux	03
Total	17

A propos de ce tableau ci-dessus, on n'enregistre qu'un seul enquêté de notre population d'étude préfère des formations à l'intérieur de l'organisation qui doivent intervenir sur le lieu de travail. Il a déduit : « *je préfère de suivre des formations à l'intérieur, je suis joignable, je suis proche de mon travail* », ce qui montre le bien être et la satisfaction vis-à-vis de son entreprise et ses formations. Tandis que, on remarque que la majorité des cadres choisissent de suivre les formations à l'extérieur de l'entreprise caractérisée par une nette séparation entre les activités de travail et celles de formations et ce la par l'effectif de 12/17. L'un de ces cadres nous a confirmé : « *On voit toujours les même têtes ? Je préfère de suivre une formation externe pour connaître d'autres visages, briser la routine, changer le milieu et de quitter l'autorité, après 02heure j'ai une formation en anglais et j'aurai aimé que ca se fasse en dehors de BMT* ». Ce groupe des cadres préfère aussi des formations externe pour apprendre d'autres paramètre surtout quant il s'agit de quelque chose de plus techniques, de préférence le travail de la formation en atelier avec des moyens, des cas concrets étudiés, mais quant il s'agit des formations qui ne sont pas vraiment liées à la nature de l'activité, les cadres ne sont pas contre de

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

les faire à BMT. Ainsi les enquêtés a déclaré que, à BMT ils n'arrivent jamais à se concentrer sur la formation, il ya trop de dérangement, il ya des interruptions. Même les moyens de formation ne sont pas présents. Mais pour l'instant aucune formation suivi à l'externe faites spécialement pour les cadres.

A partir de la, on déduit que cette catégorie des cadres répartit le modèle identitaire incertaine qui s'identifie aux activités extérieures et ce la s'explique par leur malaise dans leur entreprise.

Concernant la dernière catégorie on remarque que, une minorité des cadres ont jugé que chaque type de formation a ses avantages et ses inconvénients que se soit interne ou externe et ils ont justifié ce la par en disant que : « *aucune préférence l'essentiel c'est de faire une formation [...] tous ce qui m'intéresse c'est le contenu de la formation et non le lieu* ». Par ce la on retient que ces cadres de BMT intéressent beaucoup plus aux développements de leurs compétences et l'enrichissement des connaissances, ainsi l'adaptation et l'intégration dans le poste occupé et de s'identifier dans leur firme.

D'après ces résultats, on note que la nécessité de dépasser la conception traditionnelle de la formation, car l'enjeu actuel n'étant plus l'acquisition de compétences techniques mais plutôt la réunion d'autres qualités et notamment comme le rappelle **P. Zarifian** « l'acquisition de qualité relationnelles, d'innovation, de propositions, d'implication et d'arbitrage... »²⁰.

²⁰ Bendi. Abdallah et autres. « Formation et développement des compétences dans la pratique des entreprises Algérienne ». Université de Tlemcen, Algérie, 2007, P02.

Tableau N°20 : La participation des cadres à la formation.

la participation à la formation	L'effectif
Volontairement	14
Forcement	03
Total	17

On remarque d'après ce tableau ci-dessus que, la majorité de nos enquêtés acceptent parfaitement l'idée d'une formation volontairement qui ne sont pas complètement nécessaire pour le travail et ce la avec un effectif de 14/17. Ils ont jugé que, Toute formation est nécessairement enrichissante, elle facilite l'accomplissement de la tâche. Un de ces cadres nous a répondu : *« je suis satisfait, du fait que c'est nous mêmes qui choisissons le programme de formation, c'est un contrat annuel à remplir où les gens mettent ce qu'ils pensent en terme de formation par rapport à leur besoin »*. Chef service technologie de l'information, 08 ans d'expérience. Aussi un autre interrogé a dit : *« il n'ya pas de formation sans avantages, à chaque fois il ya des nouvelles approches, des nouvelles techniques »*.

Donc, les cadres de BMT ont bénéficié de plusieurs formations dont chacune a une durée déterminée et qu'ils ont constaté qu'il ya une adéquation entre savoir théorique acquis et savoir pratique qui permet d'assurer leur perfectionnement afin de réaliser les objectifs de l'entreprise

Pour la seconde catégorie, on trouve que 03/17 ont affirmé que la participation aux formations est une obligation interne de l'organisation. Un des interviewés nous a justifié : *« je fais des formations pour satisfaire BMT par ce qu'elles ne sont pas liées à mon travail, par exemple la formation hygiène, sécurité et environnement en réalité ce n'est pas une formation dans le sens de former le personnel mais c'est un projet de BMT pour créer un système de management, [...] ca rentre dans la*

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

politique de l'entreprise, elle bénéficie des formations pour éviter les charges des impôts... pour ne pas payer les taxes ».

A travers ces résultats, on a découvert que cette catégorie des cadres ne se sent pas concernée par les formations, non seulement parce qu'elles n'ont aucun rapport visible avec leur travail mais aussi parce qu'ils n'attendent rien en retour, un enquêté a justifié *«le bilan de formation de BMT est faible ».*

Tableau N°21: Les causes de l'insatisfaction des cadres de la politique de formation de BMT.

Les causes de l'insatisfaction des cadres de la politique de formation	L'effectif
Des séminaires de courte durée	06
Manque de formation spécialisée	05
Total	11

Conformément aux résultats de ce tableau, suite à la question posée sur les causes de l'insatisfaction des enquêtés de la politique de formation, on enregistre que 06/11 ont jugé que la plus part des formations réalisées à BMT sont des séminaires de courte durée d'une journée à 05 jours ou deux semaines. Un de ces cadres nous a confirmé : *« on ne peut pas former les gens en une seule journée [...] j'aimerais bien faire une formation de longue durée de 02 ans à L'INSIM comme d'autres collègues, mais pour l'instant que des petites formations ».*

Tandis que 05/11 ont déclaré que n'ayant pas suivi des formations spécialisées qui sont en relation directe avec leur tâche. Un de nos enquêtés de service technique a indiqué : *« notre service a besoin de formations spécialisées, la technologie se*

développe de jour en jour, ce qui nécessite de bénéficier aux moins d'une seule formation liée à notre domaine mais malheureusement on ne voit rien venir pour l'instant». On remarque que, certains cadres ont un diplôme inadéquat avec leur poste occupé ce qui nécessite de faire des formations pour avoir les capacités de gérer leur fonction.

Si en ajustant ces résultats avec les modèles d'identité de **C. Dubar**, on note que ce groupe partage l'identité d'exclusion par lesquels les cadres n'ont aucun espoir d'évolution professionnelle, ayant des formations initiales sans rapport avec leur emploi. Ils veulent être reconnus dans leur poste, leur travail, ils ne peuvent imaginer que l'entreprise puisse le supprimer car ils s'identifient à lui²¹.

2.5 L'interprétation du résultat :

D'après l'analyse des données des tableaux présentés précédemment, nous avons constaté que, la plupart des cadres enquêtés de l'entreprise BMT vivent parfaitement des relations d'affiliation et d'incorporation avec leur collègues, elles sont des traits de leur sociabilité qui s'exprime par un besoin de pouvoir compter sur les autres, ce que nous avons affirmé avec la question posée sur la préférence en terme du travail que la majorité des cadres nous ont déclaré que la collaboration dans l'espace de travail crée un sentiment d'appartenance, de corporatisme et une bonne ambiance sociale à travers la communication entretenue avec leur collègues. Ce que veut dire que, l'identité professionnelle est une identité partagé avec les membres du groupe d'appartenance.

De ce fait, on retient que le rapport aux collègues représente un élément essentiel de construction identitaire.

Nous avons indiqué aussi que, les cadres de BMT partagent le style d'identité de négociation, seulement quelques enquêtés ont un style d'identité fusionnelle et de retrait.

²¹ Dubar. C. Op.cit. P 189.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

On déduit que, les cadres enquêtés portent des bonnes relations avec leurs chefs et que le modèle d'identité partagé se diffère d'un type identitaire à un autre et ce la s'explique par l'attitude des supérieurs hiérarchique à l'égard de leur travail.

De l'autre coté, on rajoute que l'entreprise joue un rôle important dans la socialisation de ces cadres par l'organisation des activités sociales, à cet effet, la plupart des cadres de BMT ont montré qu'ils participent souvent, ce qui leur permettra de se rapprocher les uns des autres qui accorde à chaque cadre d'apprendre et d'intérioriser l'ensemble de valeurs et de normes qui sont inspirées par le groupe d'appartenance et de référence afin de former et de développer leur identité.

En résumant tous ce qui annoncé que, le processus d'interaction entre l'individu et l'autre dans l'espace du travail et un agent de socialisation et de construction des identités.

Donc, l'individu ne peut exercer son travail seul dans le temps et dans l'espace, d'une manière individualisme sans maintenir un rapport avec autrui (collègues ou supérieurs hiérarchique). L'identité ne se définit et ne se construit que relationnellement.

Par la, on confirme la première hypothèse de la recherche (01) que « *l'identité professionnelle des cadres se structure sur la base des relations sociales entre collègues et avec leurs supérieurs hiérarchiques* ».

Concernant le rapport au métier, on remarque que, les enquêtés ont exprimé qu'ils sont arrivés à des postes supérieurs par le mérite, car ils ont vécu une expérience professionnelle dans l'entreprise qui leur a permit d'affranchir toutes les barrières à l'exercice de leur tâche. Ce qu'on peut comprendre par la question portée sur l'importance relative accordée à la profession. Ils ont dit que, le travail occupe une place intéressante dans leur identité. Ce qui justifie le bien être des cadres à BMT et ce la s'explique par leur désirs de changement dans le travail, presque la totalité des cadres ne veulent pas changer l'organisation.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

On rédige aussi que, les cadres ont déclaré qu'un bon leader est ce lui qui assume ses responsabilités et d'être capable de surmonter toutes les difficultés rencontrées pendant le travail.

On note que, la majorité dominante des cadres de BMT sont satisfaits par leur tâche que se soit par la réalisation des résultats positifs ou l'acquisition d'une expérience ou d'avoir une autonomie à l'accomplissement de leur travail.

On enregistre aussi que, les cadres n'arrivent pas à concilier la vie professionnelle et la vie privée, car la sur charge des travaux professionnels à qu'ils consacrent beaucoup de temps ne leur permet pas de concilier les deux vies.

Par ce la on déduit que, le travail est comme un élément de la socialisation dans lequel le cadre est satisfait et stable dans son travail, on présume que celui-ci aura plus de facilité à définir et construire son identité professionnelle étant donné qu'il n'a pas à se soucier de son fonction.

En reliant le rapport des cadres au métier avec l'identité, on retient que tous les cadres ont un style d'identité de négociation et de promotion.

Il nous semble que, les résultats de notre enquête ont fourni les preuves nécessaires à la confirmation de la deuxième hypothèse de la recherche (01) : « *Le rapport des cadres au métier contribue à l'élaboration de leur identité* ».

Par l'analyse de la troisième thématique « l'apport de la formation professionnelle continue a la constitution de l'identité professionnelle », les cadres ont affirmé qu'ils bénéficient plusieurs formations professionnelles qui favoriseraient leur adaptation et leur intégration dans le poste occupé ainsi, les cadres enquêtés ont souligné l'importance d'assister à tout type de formation que ce soit des séminaires ou de longue durée et ce la se justifie par leur participation en toute volonté malgré qu'elles ne sont pas totalement liées à leur domaine professionnel, mais elles aident à transmettre l'ensemble des structures, des méthodes et des règles théoriques ou ce qu'on appelle selon **Hughes** « l'acquisition de la culture professionnelle ».

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

Par cette optique, nous avons abouti à confirmer que « *L'identité au travail se construit à travers la formation professionnelle continue chez les cadres de BMT* ».

2.6 Les responsabilités accumulés avant d'entrée à BMT est un élément structurant de l'identité professionnelle des cadres :

Tableau N°22: Le parcours professionnels des cadres avant d'entrée à BMT.

Le parcours professionnels	L'effectif
Dans le secteur public	12
Dans le secteur privé	02
Aucune responsabilité	03
Total	17

D'après le tableau ci-dessus, on constate que la majorité de nos enquêtés a déjà travaillé dans des entreprises publiques ou privées avant d'intégrer BMT avec un effectif de 14/17. Ce qui veut dire que les cadres ont une expérience professionnelle antérieure. Par ce la on mentionne que ces cadres ont acquis les connaissances, les habilités, les aptitudes et les valeurs requises pour s'adapter à leur nouveau milieu ainsi et de s'intégrer dans l'équipe de travail. Un cadre nous a affirmé : « *j'ai une expérience de 07 ans dans le secteur public avant d'être à BMT, ce qui m'a facilité l'adaptation à l'entreprise et au poste surtout à mes débuts* ».

A cet effet, **Moore** a montré que la socialisation dans la profession prend forme de la socialisation antérieure qui influence le lien affectif entre le nouveau membre et

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

son organisation où les expériences passées mènent les agents à solliciter une fonction dans l'entreprise qui les séduit.

Par contre dans la deuxième catégorie, 03 de l'ensemble de notre échantillon n'ont aucune trajectoire professionnelle ont intégré directement l'entreprise BMT. On remarque que ces enquêtés sont recrutés par BMT immédiatement après les études supérieures comme agents d'exécutions.

Tableau N°23 : L'exigence principale de poste d'encadrement selon les cadres.

L'exigence principale	L'effectif
L'expérience professionnelle	12
La qualification (diplôme, formation)	05
Total	17

On retient d'après les données de ce tableau ci-dessus que 12/17 ont affirmé que l'entrée dans le métier d'encadrement s'effectue sur la base d'expérience acquise. D'après les entretiens émis avec les cadres de BMT, on a indiqué que 05/12 ont jugé que le changement de poste traversé pendant leur trajectoire à BMT leur a permis d'occuper un poste supérieur, un de ces cadres nous a exprimé : « *le premier poste j'étais planeur ou chargé de projet ensuite chargé de la planification terminal puis chef service acconnage et enfin chef service marketing* », tandis que presque la moitié nous a dit que le parcours professionnel antérieur vécu en dehors de l'entreprise BMT constitue un socle de l'accomplissement de leur tâche, ils ont expliqué qu'avant d'être cadre il faut d'abord vécu une expérience même hors du monde de management pour apprendre au moins le sens de la responsabilité, l'un de nos enquêtés nous a montré : « *j'ai fais juste des bricolages et j'ai appris beaucoup de choses* ». Ainsi, un autre interviewé a déclaré : « *je n'ai pas fais*

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

d'études supérieures mais grâce à mon expérience je suis devenu cadre [...] le travail d'un cadre ne demande pas forcément la qualification, ». Par la, on déduit que l'expérience professionnelle est un élément structurant de leur identité.

Concernant la seconde catégorie, on constate que 05/17 ont affirmé que le diplôme et les formations sont principaux pour qualifier l'individu au travail qui lui permettra d'occuper l'activité d'encadrement. Un de nos interviewés chargé du service de la technologie de l'information nous a déclaré : *« je suis le chef service le plus diplômé ».*

A ce propos, on retient que ces cadres se définissent davantage par leur diplôme que par leur travail. Ils parlent assez peu de leur situation de travail mais beaucoup plus de leurs formations initiales comme l'un de nos enquêtés nous a dit : *« j'ai étudié dans un institut pendant 05ans ».* Un autre a rajouté : *« j'ai suivi des formations diverses, elles sont couteuses mais ce n'est pas pour rien ».* Donc l'espace privilégié de reconnaissance de ces cadres ne peut finalement être leur entreprise. Se définissent d'abord par leur diplôme, par le savoir ou par leur formation passée.

Tableau N°24 : Le rôle d'expérience passé dans la maîtrise de leur travail.

Rôle d'expérience passé	L'effectif
L'enrichissement des connaissances	13
Aucun rôle	02
Total	15

En fonction des résultats de ce tableau ci-dessus, on enregistre que la majorité de nos enquêtés ont jugé que c'est le rôle d'expérience passée et l'enrichissement

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

des connaissances qui leur permet de maîtriser et d'accomplir leur tâche simplement et ce avec un effectif de 13/17. Un cadre nous a répondu : *« l'expérience joue un rôle important, ça m'a aidé à m'inspirer surtout que je suis toujours dans la même activité »*, un autre enquêté a déclaré : *« je suis entré à BMT avec un statut de cadre grâce à mon propre bagage professionnel, ça m'a facilité l'insertion, connaître l'environnement du travail, la communication avec les supérieurs et avec les collègues de travail »*.

A ce propos, **E. Moore** considère la socialisation organisationnelle comme forme de la socialisation antérieure lorsqu'elle a lieu avant l'entrée dans le milieu professionnel. Par là on comprend que les cadres de BMT ont démontré leur engagement à travers les expériences vécues qui leur assurent ce qu'appelle **Hughes** l'immersion dans la culture professionnelle.

Revenant à la deuxième catégorie, on remarque que seulement deux enquêtés ont affirmé qu'il y a une inadéquation entre les expériences passées et le poste actuel, ils nous ont répondu : *« c'est mon parcours à BMT qui m'a soutenu dans la réalisation de mon travail »*, on retient que ces cadres ont une ancienneté dans l'entreprise de 08ans.

Ce qui veut dire, selon **Moore**, que l'individu s'adapte à l'activité en se répercutant sur la culture de l'entreprise qui lui permettra de s'intégrer et ce la se fait principalement par le biais de la socialisation dans la profession appropriée pour qu'il soit formé au travail.

Tableau N°25: La vision ultérieure des cadres de leur plan de carrière.

La vision ultérieure	L'effectif
Dans la même entreprise	14
Changer l'entreprise	03
Total	17

Les informations de ce tableau expriment que la plus part de nos enquêtés espèrent d'effectuer leur carrière dans la même entreprise et ce la avec un effectif de 14/17. Un enquêté nous a répondu : « *je souhaite de garder mon travail ici jusqu'à la retraite* ». Et pour la question porteuse sur l'orientation de leur vision, 10/14 montrent vouloir gravir la hiérarchie, ce qui signifie que ces cadres sont conscients d'avoir un statut d'un cadre et de son rôle identifié au sein de la même organisation comme l'un des cadres nous a répondu : « *je voudrai être managers* », et pour atteindre leur objectifs, ils déclarent vouloir de développer des projets à long terme à BMT, ces derniers doivent conduire à leur reconnaissance, de montrer leur compétences et leur capacités à jouer leur rôles de manière personnelle et efficace.

Alors, la reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, de donner un sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leur bien être. Ainsi, seulement 04/14 envisagent de garder le même poste actuel au cours des années prochaines comme l'un des cadres nous a indiqué : « *je ne voudrai pas avoir plus de responsabilité, ni de quitter l'entreprise* ».

On rédige donc, la socialisation organisationnelle joue un rôle d'un agent socialisateur des acteurs au sein de l'entreprise et l'intégration des cadres à leur environnement du travail.

Selon les modèles identitaires de **Saisaulieu**, on constate que cette catégorie a le style d'identité de négociation où le groupe des cadres ayant un rapport assez fort à

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

leur métier, de véritables responsabilités d'encadrement, Détenteurs de compétences, ils peuvent les mettre en jeu pour obtenir ce qu'ils désirent²².

Par contre dans la deuxième catégorie, une minorité de nos enquêtés ont déclaré qu'ils ne pas vouloir faire carrière à BMT et ce la avec un effectif de 03/17. L'un de ces cadres nous a répondu : « *si je trouve le mieux je quitte* ». Aussi un autre interviewé a montré : « *je n'ai jamais pensé faire carrière à BMT* ». Et ce la s'explique par leur projets d'avenir hors BMT, ils ont déduit : « *mon désir est de créer une entreprise* ». Chef service portiques, 33 ans, 08 ans d'expérience.

Un autre enquêté a exprimé : « *travailler pour mon propre compte* ». Ainsi, un autre cadre nous a indiqué : « *fonder une école de formation par rapport a mon domaine* ». On retient que ces cadres c'est un groupe indifférent, sans mobilisation, ayant peu bénéficié de formation et manque de possibilité de promotion où l'identité ne se crée pas dans le travail, mais à l'extérieur puisque les principaux investissements sont ailleurs. Donc ce groupe des cadres n'a pas de rapport avec un métier.

On étudiant cette catégorie, on comprend que, la carrière dans une seule entreprise est une réalité largement dépassée, bien au contraires les individus sont plus en plus susceptibles de changer de métier, de fonction, l'organisation et d'acquérir des multiples compétences au cours de leur vie professionnelle.

Pour **C. Dubar** donc, une identité professionnelle de base constitue non seulement une identité au travail mais aussi et surtout une projection de soi dans l'avenir²³.

2.7 L'interprétation du résultat :

À la suite des données des tableaux présentés ci-dessus, on constate que, les cadres enquêtés ont déjà travaillé avant leur recrutement par l'entreprise BMT que ce soit dans le secteur public ou privé, ils ont jugé que la responsabilité accumulée

²² Sainsaulieu. R. Op.cit. P201.

²³ Dubar. C. Op.cit. P117.

IV : Présentation et analyse des hypothèses sur le terrain d'investigation

auparavant par la quantité du changement d'emploi tout au long des trajectoires professionnelles dans les entreprises est un producteur de connaissances qui conditionne leur accès à des emplois stables.

A cet égard, on déduit que l'hypothèse de la recherche (02) est confirmée : « *Les responsabilités assumées par les cadres avant leur recrutement à BMT ont une influence sur leur identité professionnelle* ».

Conclusion

Conclusion générale:

Le travail en tant que facteur d'organisation et de réalisation des activités, il est aussi considéré comme un lieu de socialisation qui permet de rendre compte de la construction de l'identité professionnelle.

Suite à l'étude pratique réalisée au niveau de l'entreprise de la wilaya de Bejaia « BMT », on a pu vérifier les réponses provisoires que nous avons proposées pour notre problématique de la recherche qui s'organise au tour d'une question principale « *comment l'identité professionnelle des cadres se construit- elle dans l'espace du travail ?* ». Nous avons confirmé que la socialisation organisationnelle joue un rôle important dans la production de l'identité professionnelle par trois facteurs essentiels :

En premier lieu, nous avons relevé que, la socialisation par les relations sociales entre les cadres et leur collègues, ainsi qu'avec leurs supérieurs hiérarchiques, est un élément indispensable dans la formation de leur identité car cette dernière ne se construit pas de manière dissociée, mais elle résulte à la fois de la conception individuelle de son identité et de l'identité qui est instaurée par les relations aux autres.

A ce propos, l'identité « *est un élément de la relation, qui implique une définition de SOI par l'autre et de l'autre par le SOI, c'est pour quoi l'on est identifié*¹».

Ensuite, nous avons déduit que, la socialisation par le rapport au métier selon les cadres de BMT définit fortement leur identité. Au fil de leur carrière, les cadres prennent part une succession d'apprentissages, de socialisations organisationnelles qui se reproduisent à chaque changement de poste de façon similaire tout au long de la vie professionnelle dans l'entreprise BMT.

¹ Fischer. G. Op.cit. P179.

Conclusion générale

Enfin, la socialisation comme le développement de compétence au travail et d'aptitude à travers la formation professionnelle continue. Les cadres enquêtés ont souligné l'importance de la formation dans l'évolution de leur parcours professionnels afin de construire leur identité.

En outre, d'après l'analyse que nous avons menée en vue de vérifier l'hypothèse de la recherche (02), nous avons confirmé que l'identité professionnelle des cadres ne résulte pas uniquement de leur appartenance présente mais aussi du processus de socialisation lié à leur appartenance passée et ce là s'effectue par l'acquisition de savoir pratique dans les expériences et les responsabilités assumées auparavant dans les entreprises publiques ou privées.

Afin de conclure notre recherche, il est évident de poser une question d'actualité dans les entreprises Algériennes sur le rôle de la socialisation organisationnelle dans la construction de l'identité des nouvelles recrues ? Et quel est le rôle de la reconnaissance dans la formation de leur identité professionnelle?

La liste Bibliographique

La liste bibliographique :

Ouvrage :

1. Abernot. Yvan. Ravestein. Jean. Réussir son master en sciences humaines et sociales. Edition Dunod, paris, 2009.
2. Allègre. Claude blanche et autres. Gestion des ressources humaines. Edition Boeck, paris, 2008.
3. Alpe. Y et autres. Lexique de sociologie. Edition Dalloz, paris, 2007.
4. Beitone. Alain et autres. Science sociale. 5^{ème} édition, édition Dalloz, paris, 2007.
5. Blin. Jean François. Représentations, pratiques et identités professionnelles. Edition l'harmattan, paris, 1997.
6. Bouffartigue. Paul. Charles. Gadea. Sociologie des cadres. Edition ma découverte, paris, 2000.
7. Darmon. Muriel. La socialisation. Edition Armand colin, paris, 2006.
8. Darmon. Muriel. La socialisation. 2^{ème} édition, édition Armand colin, paris, 2010.
9. Dubar. Claude. La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. Edition Armand colin, paris, 1991.
10. Dubar. Claude. La socialisation. 2^{ème} édition, édition Armand Colin, 1998.
11. Dubar. Claude. La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. 3^{ème} édition, édition Armand colin, paris, 2000.
12. Dubar. Claude. La socialisation. Edition Armand colin, paris, 2002.
13. Dunais. J F et collectif EPBI. Guide pratique pour la gestion des ressources humaines. Edition Eurl pages bleues internationales, Québec, 2009.
14. Fischer. Gustave-Nicolas. Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale. 2^{ème} édition, édition Dunod, paris, 1996.
15. Francq. Bernard. Maroy. Christian. Formation et socialisation au travail. Edition Boeck, paris, 1996.
16. Georges. A. Le Gault. Crise d'identité professionnelle et professionnalisme. Edition presse de l'université Québec. 2003.
17. Guerrid. Djamel. Culture d'entreprise. Edition crasq, Oran, 1988.

18. Halpern. Catherine et autres. Identité(s) : l'individu, le groupe, la société. Edition sciences humaines, paris, 2004.
19. Kaddouri. Moukhtar et autres. La question identitaire dans le travail et la formation. Edition l'harmattan, paris, 2008.
20. Lallemand. Michel. Le travail, une sociologie contemporaine. Edition Gallimard, France, 2007.
21. Madeline. Grawitz. Lexique des sciences sociales. 7^{ème} édition, édition Dalloz, paris, 2000.
22. Magakian. J et autres. 50 fiches pour aborder la gestion stratégique des ressources humaines. Edition Bréal, paris, 2003.
23. Mainguet. Christine. Guyot. Jean Luc. La formation professionnelle continue. Edition Boeck, paris, 2006.
24. Montoussé. Marc. Gilles. Renouard. 100 fiches pour comprendre la sociologie. 3^{ème} édition, édition Bréal, paris, 2006.
25. Mucchielli. Alex et autres. L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. 2^{ème} édition, édition Armand colin, paris, 2010.
26. Orlean. André. L'empire de la valeur, refonder l'économie. Edition Seuil, paris, 2011.
27. Piotet. F. Saisaulieu. Renaud. Méthode pour une sociologie de l'entreprise. Edition presses de la fondation nationale des sciences politiques et ANACT, paris, 1994.
28. Rocher. G. Introduction à la sociologie générale. Edition Seuil, paris, 1970.
29. Riopel. Marie Claude. Apprendre à enseigner, une identité professionnelle à développer. Edition les presses de l'université Laval, Québec, 2006.
30. Sainsaulieu. Renaud. L'identité au travail. Edition presse de science politique, paris, 1988.
31. Sainsaulieu. Renaud. Sociologie de l'entreprise : organisation, culture et développement. 2^{ème} édition, Edition Presses de sciences Politiques et Dalloz, France, 1997.
32. Sainsaulieu. Renaud. Blaise. O. L'entreprise en débat dans la société démocratique. Edition presses de la fondation nationale des sciences politique, paris, 2001.
33. Spielmann. Michel. Quel avenir pour les cadres. Edition l'harmattan, paris, 1997.

34. Tardif. M. Lessard. C. Le travail enseignant au quotidien. Edition les presses de l'université de Laval, Saint-Nicolas, 1999.
35. Yves. Jean et autres. Les identités au travail, analyse et controverses. Edition Octares, Toulouse, 2009.

Articles et Revues :

36. Bendi. Abdallah et autres. « Formation et développement des compétences dans la pratique des entreprises Algérienne ». Université de Tlemcen, Algérie, 2007.
37. Chouinard. Isabelle. Yves. Coutier. « Identité professionnelle et souci de soi en travail » érudit, France, 2006, n°1. [En ligne] : <http://www.érudit.org>. Html. Consulté le 16/01/2013.
38. Dubar. Claude. « La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles ». In, cahier de recherche sociologique, 1992, n°18-19. [En ligne] : <http://www.érudit.org>. Html. Consulté le 08 /01/2013.
39. Elakremi. Assaad et autres. « Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail ». Département des relations industrielles, Paris, 2009, n°4. [En ligne] : <http://www.érudit.org/propos/utilisation>. Html. Consulté le 16/01/2013.
40. Fraysse. Bernard. « La saisie des représentations pour comprendre la construction des identités ». In, Science de l'éducation, 2000, vol26, n°3.
41. Garner. Hélène et autres. « La place du travail dans les identités ». Economie et statistique, paris, 2006, n°393-394.
42. Lacaze. Delphine. « La socialisation organisationnelle ». Institut d'administration des entreprises, France, 2000, n°576. [En ligne] : <http://www.érudit.org>. Html. Consulté le 18/02/2013.
43. Linckens. Aurélie et autres. « La conciliation vie privé-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport, Une analyse de terme de genre ». TELUQ ARUC-GATS, Québec, 2011.
44. Martineau. Stéphane et autres. « La socialisation au travail comme indicateur de développement professionnel : analyse des approches basées sur la mesure ». In, question vives, le développement professionnel : quel indicateur ?, N°11.

45. Moukhtar. Djamila et autres. « La place du travail dans l'identité des personnes en emploi ». Université D'Évry. DARES, paris, 2004, N°1.1.
46. Tap. Pierre. « Crise personnelle et conflits d'intégration sociale ». In, Conflits organisés évolutions, dépassement, le journal des psychologues, homme et perceptives, Marseille, 1990.
47. Tabeti. Habib et autres. « conditions de travail et climat social dans les PME algériennes ». Université de Mascara, Tlemcen, 2008.
48. Thoemmes. Jens et autres. « Temporalités des cadres et malaise au travail ». Interventions économiques, paris, 2011, N°43, [En ligne], consulté le 15 janvier 2013. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/1401>.

Theses:

49. Delcroix. Céline. Les identités professionnelles sexuées des enseignant-e-s du premier degré. thèse doctorat, l'université paris X- Nanterre ouest la défense, 2010.
50. Ghislain. Mary. La dynamique identitaire et capacitaire dans la construction du projet professionnel. Thèse doctorat en psychologie sociale et du travail, université Mont Pallier III Paul Valery, soutenu 2012.
51. Lacaze. Delphine. Le rôle de l'individu dans la socialisation organisationnelle. Thèse pour l'obtention de grade de docteur en science de gestion, université D'Aix-Marseille III, soutenu 2001.
52. Soussi. Sid Ahmed. Changements technologiques et identités au travail. En vue de l'obtention du grade de philosophie, doctorat en sociologie, Université de Montréal, soutenu 1998.

Sites internet :

53. Www. Cairn. Info
54. Www. Erudit.Org
55. Www. Revue. Interrogations.Org

Annexes

(Annexe N°01)

Université Abderrahmane MIRA de BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences humaines

Option : Sociologie du travail et ressources humaines

Guide D'entretien

Thème

Socialisation et identité professionnelle des cadres

Cas de l'entreprise BMT SPA

A- Les données personnelles :

1- Le sexe : H F

2- Age :.....ans.

3- Situation familiale : Célibataire(e) Marié(e) Divorcé(e) veuf (Ve)

4- Niveau d'instruction : Secondaire Universitaire Autres

5- Le poste occupé :.....

6- L'expérience professionnelle dans l'entrepris : ans.

7_ L'ancienneté dans le poste : ans.

B- Le processus relationnel sur l'identité professionnelle :

8- parlez-moi de vos relations avec vos collègues ?

9- Pouvez-vous m'expliquer le genre de conversation que vous entretenez avec

Vos collègues au travail ?

10- Est-ce que vous avez des contacts avec des collègues de travail à l'extérieur de l'organisation ?

11- Est-ce que vous connaissiez vos collègues avant d'arriver dans leur emploi ?

12 Parlez-moi de vos relations avec la hiérarchie ?

13-Quel est l'attitude de vos supérieurs hiérarchiques à l'égard de votre travail ?

14- Les activités sociales organisées dans le milieu du travail et à l'extérieur semblent-elles intéressantes ?

C- L'apport du travail à la dynamique identitaire:

15- Parlez-moi de vos expériences professionnelles depuis votre recrutement par BMT ?

16- Comment représentez-vous le travail d'un cadre ?

17- y'a-t-il une adéquation entre votre diplôme et votre poste ?

18- Expliquez-moi comment vous considérez votre salaire par rapport à votre travail effectué ?

19- Quelles sont les satisfactions et les difficultés que vous retirez de votre travail ?

20- Quel est l'impact de la vie professionnelle sur la vie sociale ?

D- L'apport de la formation professionnelle continue à l'identité

professionnelle :

21- Parlez- moi de formations dont vous avez bénéficié au sein de l'entreprise ?

22- quel est l'apport de la formation à la réalisation de votre travail ?

23- Quelles sont vos préférences en termes de formation ?

E- L'identité au travail en rapport avec la trajectoire professionnelle passée :

24- Quel genre de responsabilités que vous avez occupées avant votre recrutement par l'entreprise BMT ?

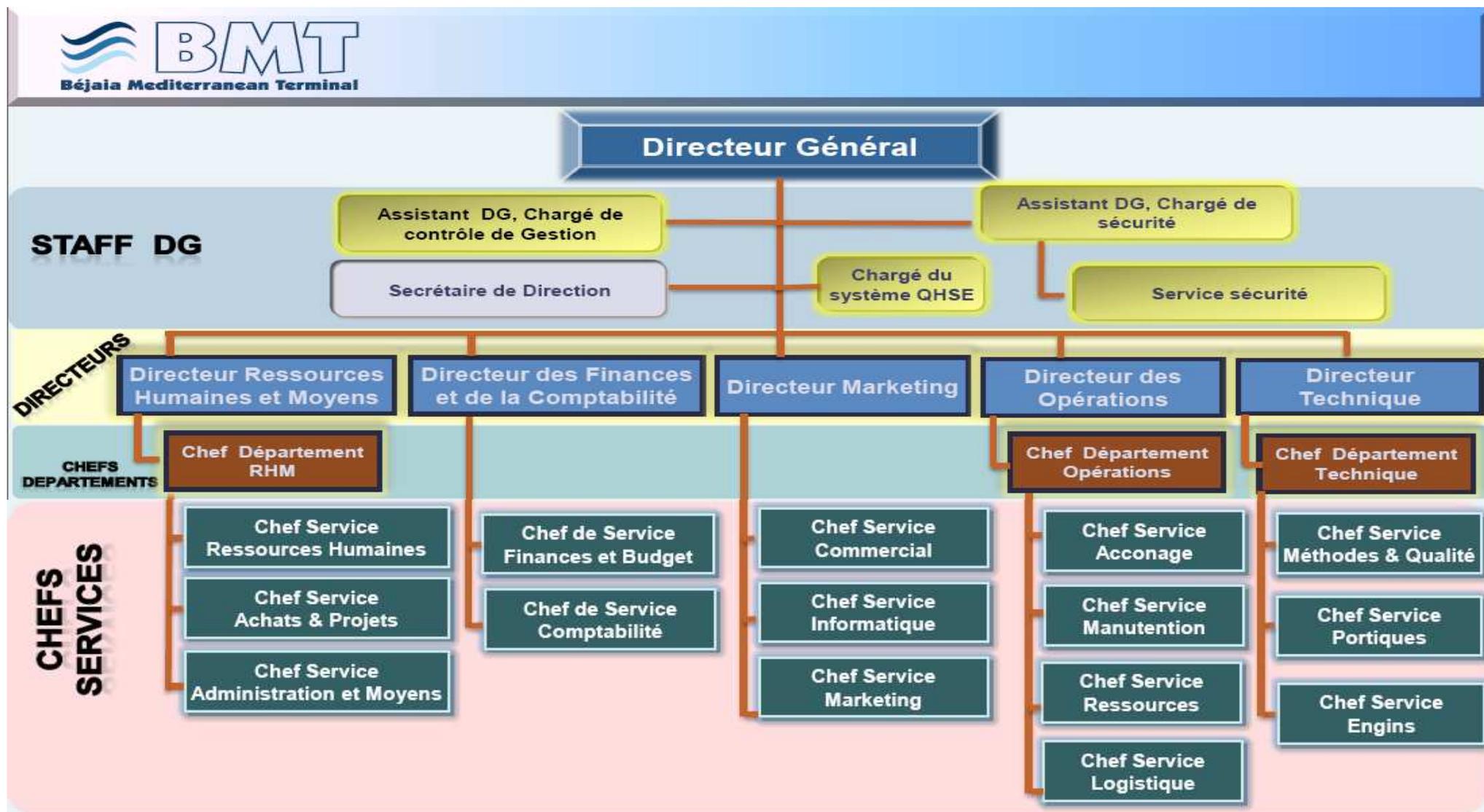
25- Quels rôles jouent les expériences professionnelles acquises par rapport à votre tâche ?

26- Comment avez-vous l'accès à ce poste que vous occupez actuellement ?

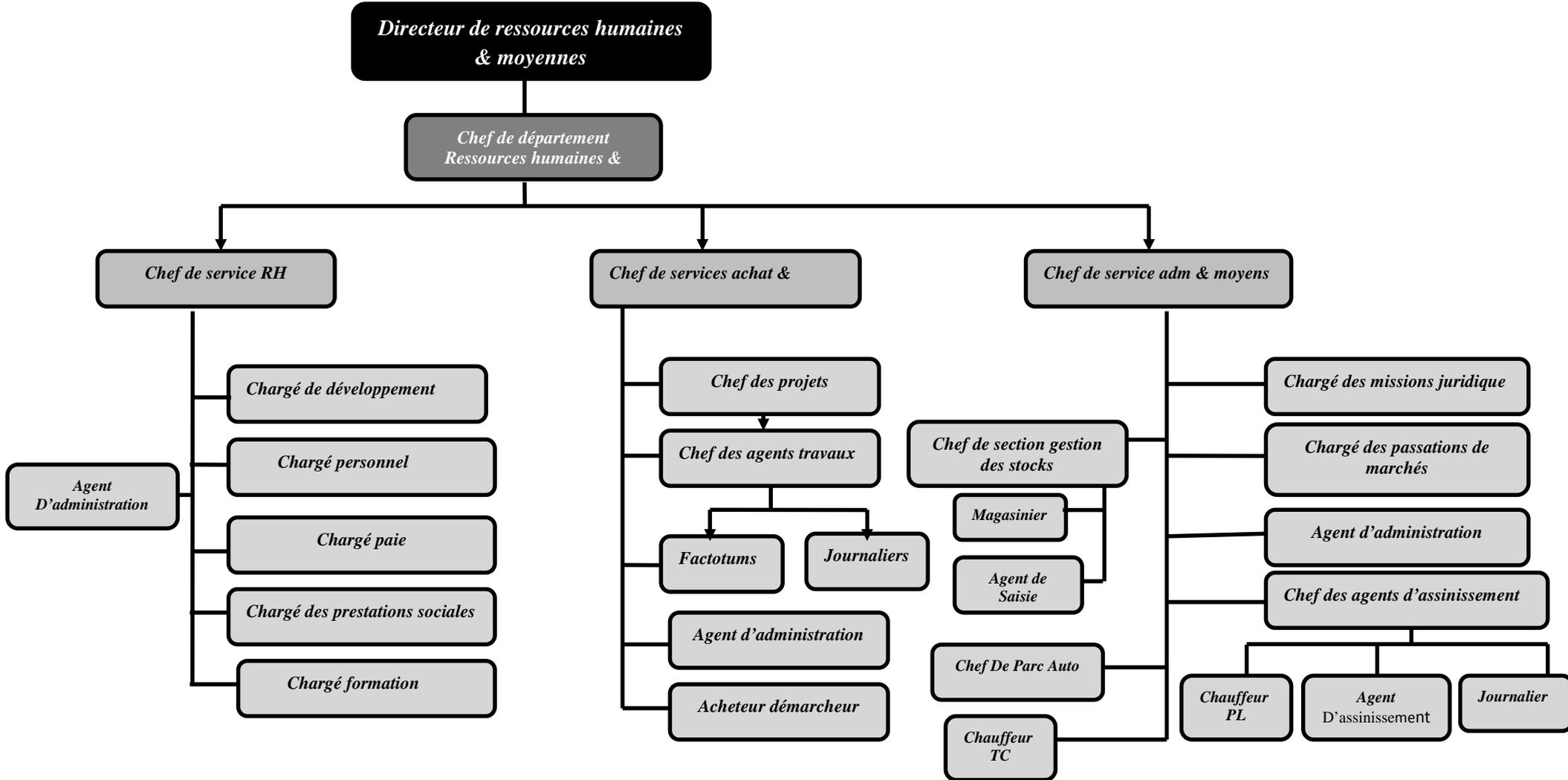
27- A long terme, Jugez- vous pouvoir garder votre profession jusqu' à la retraite ?

(Annexe N°02)

Organigramme générale de la BMT : Source BMT: Avril 2013.



Organigramme de la direction des ressources humaines : Source : BMT : Avril 2013



(Annexe N°04)

L'effectif de la BMT : Source BMT : Avril 2013

Tableau des effectifs par catégorie socioprofessionnelle.

CSP	CDI		CDD		CTA		JOURNALIER
	M	F	M	F	M	F	
ENCADREMENT	23	4	1				
MAITRISE	56	4	5	1	6		
EXECUTION	209	17	156	4	20	2	57
TOTAUX	288	25	162	5	26	2	57
TOTAUX	313		167		28		57