

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA.**

**FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES**

**Département des Science Sociales**

**Mémoire de fin de cycle  
Pour l'obtention du diplôme de master en sociologie**

**Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines**

**Thème :**

# **L'identité professionnelle de la diaspora Algérienne à l'étranger**

**Réalisé par :**

- AREZKI Sid Ali
- BARDACHENE Halim

**Encadreur :**

- Mme Mebarki Hassina

**Année Universitaire 2015-2016**

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA.**

**FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES**

**Département des Science Sociales**

**Mémoire de fin de cycle  
Pour l'obtention du diplôme de master en sociologie**

**Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines**

**Thème :**

# **L'identité professionnelle de la diaspora Algérienne à l'étranger**

**Réalisé par :**

- AREZKI Sid Ali
- BARDACHENE Halim

**Encadreur :**

- Mme Mebarki Hassina

**Année Universitaire 2015-2016**

## Remerciements

Tout d'abord, nous tenons à exprimer tous nos remerciements et louanges à DIEU tout puissant qui nous a donné la force et la patience pour accomplir ce modeste travail.

Nous exprimons notre profonde gratitude à Mme « **MEBARKI HASSINA** » qui a dirigé ce travail. Ses conseils judicieux et ses supports multiformes nous ont permis de travailler dans des conditions adéquates.

Nos remerciements s'adressent à l'ensemble des personnes qui ont collaboré à la réalisation de ce modeste travail.

## **Dédicace**

On dédie ce modeste travail, à nos très chers parents qui n'ont épargné aucun effort pour nous s'instruire et qui ont fait preuve de beaucoup de compréhensions et de sacrifices, qu'ils trouvent ici le témoignage de nos profonds respects et nosreconnaisances.

À nos chersfrères etsœurs

Ainsi qu'à tous nosamis et amies.

Sur tous à mon grand-père.

**HALIM ET SID ALI**

### Liste des abréviations

<b>Titre</b>	
<b>C.P.A</b>	Certified Public Accountant.
<b>C.S.N</b>	Confédération des Syndicats Nationaux.
<b>S.E.T.A.C</b>	Système Européen de Transfert et d'Accumulation de Crédits.
<b>D.E.U.G</b>	Diplôme Etude Universités Générales.
<b>O.M.I</b>	Office des Migratoires Internationales.
<b>P.E</b>	Pole d'Emploi.
<b>G.P.E.C</b>	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétence.



# Sommaire

**Sommaire**

**Introduction ..... I**

**Chapitre I**

**Le cadre méthodologique**

1. Problématique..... 4

2. Hypothèse ..... 8

3. Définition des concepts clés..... 9

4. La démarche de recherche utilisée ..... 16

4.1. Le choix de la méthode ..... 16

4.2. Le choix de la technique ..... 16

5. La technique d'analyse de données..... 17

6. La population d'enquête..... 18

7. L'échantillon ..... 18

8. Les difficultés rencontrées .....

**Chapitre II**

**L'identité professionnelle**

1. La notion de l'identité au travail ..... 20

2. La terminologie de concept identité ..... 21

2.1 .L'identité pour soi ..... 22

2.2 .L'identité par autrui ..... 23

2.3 .L'identité professionnelle ..... 23

## Sommaire

---

3.	La construction de l'identité au travail .....	24
3.1	La construction de soi .....	24
3.2	le rapport avec autrui .....	24
3.3	La socialisation.....	25
4.	L'approche de Claude Dubar .....	26
4.1	. L'identité exclue .....	27
4.2	L'identité bloquée .....	27
4.3	L'identité de promotion .....	28
4.4	L'identité indépendante .....	28
5.	L'approche de Sainsaulieu .....	28
5.1	l'identité fusionnelle .....	28
5.2	L'identité de retrait .....	29
5.3	L'identité d'affinité .....	29
5.4	L'identité de négociation .....	30
6.	L'identité du service public .....	30
7.	Le modèle professionnel .....	30
8.	Etudes comparative des typologies .....	31

### Chapitre III

#### L'émigration algérienne

1.	La signification de l'émigration .....	32
1.1	L'immigration .....	32
1.2	L'émigration .....	32
2.	LesAlgériensdanslemonde .....	33
2.1	EnFrance.....	33
2.2	EnAmériqueduNord.....	33
2.3	Les autres pays du monde .....	33



## Sommaire

---

3.	les différentes périodes de l'émigration algérienne en France .....	35
3.1	Période allant de la fin de 1830 à 1914.....	35
3.2	période allant de 1918 à 1945 .....	35
3.3	La période allant de 1946 jusqu'à l'indépendance .....	36
3.4	La période allant de 1962 à 1990 .....	37
4.	La théorie des trois âges d'Abdel Malek Sayad .....	37
4.1	Le premier âge de l'émigration .....	37
4.2	Le deuxième âge de l'émigration .....	38
4.3	- Le troisième âge de l'émigration .....	38
5.	L'apport de Robert Parkala sociologie de l'immigration .....	39

### **Chapitre IV**

#### **Partie pratique**

1.	Analyse et interprétation des résultats .....	41
1.1.	L'attitude de la diaspora Algérienne aux deux parcours socioprofessionnels .....	43
1.2.	L'apport du travail à la reproduction de l'identité professionnelle.....	51
1.3.	Des rapports sociaux professionnels à l'identité professionnelle des immigrés Algériens .....	61
2.	Les résultats de l'enquête .....	76
	<b>Conclusion générale</b> .....	<b>78</b>

#### **Liste bibliographique**



**INTRODUCTION  
GENERALE**

### **Introduction**

Le travail occupe une place primordiale dans la vie des individus, il est la réapparition d'honneur et de métoyage personnelle, il constitue la base de l'insertion sociale et de développement personnel, il est devenu constitutif de lien social et source d'épanouissement.

Cependant l'identité d'un individu découle fortement du milieu social auquel il rapporte, qu'il soit ou autre. Ainsi, c'est l'appartenance d'un individu qui va inspirer son identité. Le milieu du travail est un lieu essentiel de la construction identitaire (l'identité professionnelle). Les individus construisent une identité différente, l'organisation représente le socle des éléments fondamentaux qui donne l'identité professionnelle de chaque employé dans le milieu professionnel.

En effet la question de l'insertion professionnelle et l'intégration sociale dans le milieu professionnel est souvent posée notamment à travers le développement du monde du travail dans les sociétés modernes.

Par ailleurs la vie professionnelle de la diaspora Algérienne à l'étranger toujours existée mais elle est devenue actuellement plus répandue et plus reconnue dans les sociétés occidentales particulièrement avec l'augmentation de mouvement migratoire Algérien vers les pays européens, l'Amérique du Nord et les pays du golfe, le fonctionnaire Algérien à l'étranger cherche à être mieux intégré et mieux inséré dans sa profession, ce qui lui donne un sentiment d'appartenance et de reconnaissance par autrui le facteur qui lui facilite de construire une identité professionnelle, il construit une identité différente à celle qu'il avait avant de fréquenter ce milieu, le travail à l'étranger devient par conséquent un lieu de socialisation par excellence.

Dans le cadre de notre recherche, on s'intéresse principalement à la question de la construction de l'identité professionnelle des professionnelles Algériens à l'étranger.

Pour aboutir aux résultats mentionnés dans notre travail on a opté pour le plan suivant :

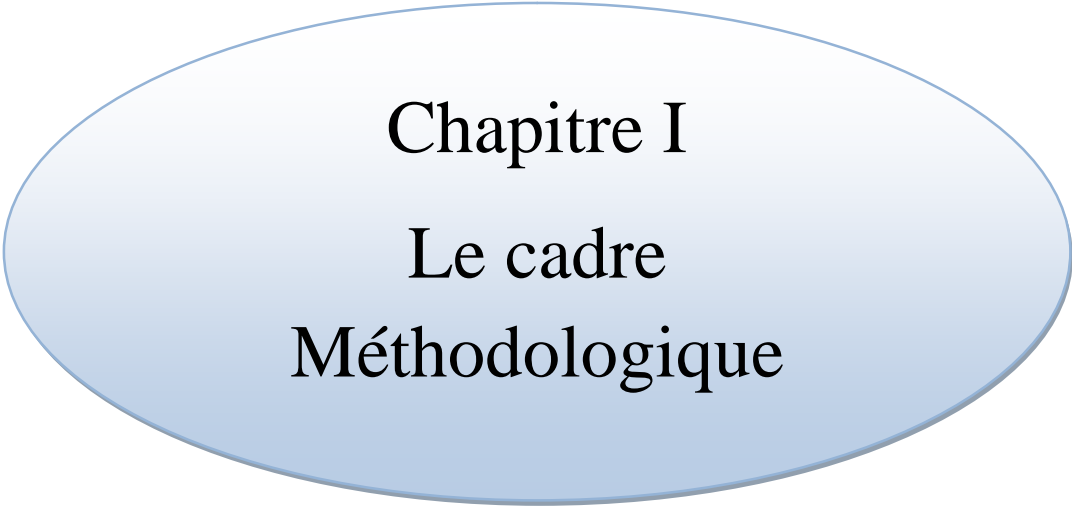
Partie théorique :

- **Chapitre I** : Le cadre méthodologique, qui contient les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, l'hypothèse, les définitions des concepts et les difficultés rencontrées.
- **Chapitre II** : Généralité sur l'identité professionnelle dont la notion de l'identité au travail, la terminologie de ce concept, la construction de l'identité au travail, l'approche de Claude Dubar et de Sainsaulieu, l'identité de service public et modèle professionnelle et enfin étude comparative des typologies.
- **Chapitre III** : Concerne l'émigration Algérienne dont la signification de l'émigration, les Algériens dans le monde, les différences période des Algériens dans en France, la théorie des trois âges de Abdel Malek Saad et enfin l'apport de Robert Parkala sociologie de l'émigration.

La partie pratique :

- **Chapitre IV** : Qui est l'analyse et l'interprétation des résultats et les résultats de l'enquête.





**Chapitre I**  
**Le cadre**  
**Méthodologique**

### **Préambule**

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

#### ➤ **Les raisons du choix de thème**

Les principales raisons qui nous ont culbutés à favoriser cette thématique sont les suivantes :

- Faire savoir comment les fonctionnaires Algériens à l'étranger se définissent ils ;
- Analyser et illustrer la vie professionnelle de la diaspora Algérienne à l'étranger ;
- Percevoir le goulet qui existe entre l'identité professionnelle en Algérie et à l'étranger ;
- Appréhender l'assortiment des dépendances et d'assimilations des émigrés Algériens au milieu professionnel.

#### ➤ **Les objectifs de la recherche**

Ce thème vise à :

- Savoir la congruence qui existe entre la socialisation et la construction identitaire de la communauté Algérienne à l'étranger ;
- La gravité de parcours professionnel à l'étranger comme un facteur de représentation de l'identité professionnelle de notre diaspora ;
- Pouvoir connaître les prétextes d'émigration des Algériens ;
- Diagnostiquer la dissemblance entre les deux environnements socioprofessionnels.

### 1. La problématique

Sur le plan de la recherche académique, la sociologie dite des professions et des groupes professionnels, occupe une place croissante. Cela s'explique par l'importance de la profession exercée dans la vie des individus.

Le professionnel cherche à travers sa profession l'estime de soi et la reconnaissance professionnelle et sociale de son entourage. Il développe dans son espace de travail une identité professionnelle qui s'érige en une composante essentielle de son identité personnelle et sociale. L'essor de la sociologie des professions s'explique aussi par l'intérêt pragmatique et managérial qu'on peut tirer de ces études.

Précisant que l'identité professionnelle est un réseau d'éléments particuliers des représentations professionnelles et sociales mobilisées par l'individu pour se définir l'introduction de l'analyse biographique. Développée essentiellement par Claude Dubar, pour l'étude sociologique des identités professionnelles à significativement enrichi ce domaine de recherche.

La notion de l'identité est utile en sociologie si elle s'écarte de la tradition de la psychologie et aide à penser les relations entre les catégories sociales légitimes (statuts sociaux) ou (professionnels) et les représentations sociales que se fondent les individus dans leurs positions sociales. Elle permet de comprendre les sentiments d'appartenance mais aussi de décalage ou d'exclusion couplée de la notion de socialisation. Elle s'efforce de saisir les trajectoires sociales de leurs doubles dimensions objective et subjective dans leurs transformations successives et dans leurs multi dimensionnalités<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - Ralph linton, les fondements culturel de la personnalité, édition Bordas, Paris, 1977, p138.



L'identité professionnelle réside au cœur de l'identité puisque elle constitue un reflet crucial de la personnalité de l'individu et représente l'ensemble des valeurs à travers le désir légitime de s'enrichir (le self love).

Le thème de l'identité au travail fait l'objet de nombreuses études et publications Claude Dubar a souligné dans son livre intitulé « l'identité professionnelle n'est pas Seulement les attitudes au travail mais tout ce que l'individu a vécu en termes d'emploi et de formation ainsi que la conception de l'image de l'avenir, c'est toute une trajectoire personnelle c'est à dire à partir des expériences vécues qu'elle est construite»<sup>1</sup>.

Cela signifie que l'identité professionnelle est un ensemble d'éléments des compétences dites « identitaires », permettant l'affirmation de soi et la reconnaissance par autrui dans le cadre de l'espace de socialisation ,formé par le milieu de travail qui est un réseau d'éléments particuliers des représentations professionnelles, réseau spécifiquement activé en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/ différenciation avec des groupes sociétaux ou professionnels.

L'appartenance au même univers professionnel crée chez les individus un socle identitaire commun, or au-delà des ressemblances. Des spécificités singulières caractérisent l'identité professionnelle de chacun. En fait l'identité professionnelle de chacun « permet aux membres d'une même profession de se reconnaître aux même et de faire reconnaître leurs spécificités à l'extérieur.

---

<sup>1</sup> -DUBARD Claud, La socialisation, (constructions des identités sociales et professionnelles), 4<sup>ème</sup> Edition, ArmondCollin, Paris 2000, P104.

Elle suppose donc un double travail d'unification interne d'une part, de reconnaissance externe d'autre part, modèles professionnels, institut de formation, culture de société, communauté de pratiques, organisations syndicales, participent à la construction des identités professionnelles<sup>1</sup>.

R Sainsaulieu décrit l'identité professionnelle comme un processus relationnel d'investissement de soi (investissement des relations durables qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires) sacrant dans l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir, c'est –à- dire l'identité professionnelle se définit comme la façon dont les différent groupes s'identifient aux pairs, aux groupes et aux chefs<sup>2</sup>.

Une étude sur les pratique et les identités professionnelles de la communauté algérienne à l'étranger n'a pas qu'un intérêt sociologique ; elle peut revêtir un intérêt pragmatique : l'importance de la question identitaire dans le champ du travail représente un enjeu de taille, elle constitue selon nombreux chercheurs « Le moteur de l'action », L'identité professionnelle des salariés oriente leurs trajectoires professionnelle ; génère d'importance incidence sur leurs posture professionnel.

Dans ce modeste travail on va essayer d'incorporer les différents axes qui sont susceptibles de répondre à nos questions :

- **Quels sont les enjeux qui constituent et déterminent la nature du penchant de l'identité professionnelle de la diaspora Algérienne à l'étrange ?**

---

<sup>1</sup> - Roux-Perez thèses, l'identité professionnelle des enseignants d'EPS : entre valeurs partagées et interprétations singulières, in : [www.cairn.info/resume.PHP](http://www.cairn.info/resume.PHP) ?

<sup>2</sup> - Renaud SAINSAULIEU, "l'identité au travail" presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris 1998, p145.

- **Comment les fonctionnaires Algérienne à l'étrange se définissent t  
– ils ?**
- **Quels sont les éléments identitaires mobilisés et exprimés par ces  
travailleurs pour tirer l'estime de soi et la reconnaissance  
professionnelle et sociale de leur entourage ?**

## **2. La formulation des hypothèses**

Pour répondre aux questions que nous avons posées dans notre problématique, nous avons répandu la réponse suivante :

- **Les rapports au travail (les pratiques professionnelles, insertion professionnel) et les rapports sociaux – professionnels (affirmation de soi et la reconnaissance par autrui dans le cadre de l'espace de socialisation, rapports aux collègues) déterminent l'identité professionnelle chez la diaspora Algérienne à l'étranger.**

### 3. La définition des concepts

#### ➤ 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 identique »<sup>1</sup>.

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 autre 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 autres »<sup>2</sup>.

Plus généralement, les réflexions sur l'identité individuelle en psychologie comme les soulignent **PierreTap** s'ancrent autour 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 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.

---

<sup>1</sup>- Halpern.C, Borbalan.J, Identité (s) : l'individu, le groupe, la société. Edition Sciences Humaines, Paris, 2004, P34.

<sup>2</sup> - Ibid.P57.

### ➤ L'identité professionnelle

En sociologie, et particulièrement pour Renaud Sainsaulieu, le Concept d'identité professionnelle « recouvre des rapports où le sujet s'efforce d'opérer une synthèse entre les forces internes et les forces externes de son action, entre ce qu'il est pour lui et ce qu'il est pour les autres, non obligatoirement accordée, inscrite dans le jeu de force sociales»<sup>1</sup>.

Cette définition sociologique met en lumière que l'identité professionnelle subdivisée par un ensemble de représentations sociales et l'image que fait l'employé de son emploi et son avenir professionnel. Les interactions avec le groupe des travailleurs lui permettent de construire son identité au travail, donc il va acquérir des nouvelles manières de penser et d'agir vis-à-vis de sa situation actuelle. Il va adopter une nouvelle façon de vivre.

Pour Renaud Sainsaulieu l'identité professionnelle se définit comme la « façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes. L'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes. L'identité serait un processus relationnel d'investissement de soi (investissement dans des relations durables, qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires), s'ancrant dans « l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir »<sup>2</sup>.

L'identité professionnelle est alors un processus complexe qui se construit mais aussi qui évolue aussi tout au long de la vie. Ces phases d'évolutions peuvent être marquées par de véritables crises lors desquelles, les professionnels sont parasités par des conflits intra personnels. Ceux-ci les

---

<sup>1</sup> - SAINSAULIEU Renaud, L'identité au travail, Les effets culturels de l'organisation, édition Presse de la Fondation nationale des Sciences Politiques, 1985, P319.

<sup>2</sup>- Ibid

tirailent, entre ce qu'ils veulent être et ce qu'ils sont réellement en fonction du lieu ou ils travaillent.

### ➤ **La socialisation**

Dans une perspective sociologique, la sociologie est pour Muriel Darmon renvoyée 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 socialement<sup>1</sup>.

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.

Ainsi on distingue que la socialisation est une étiquette commode qui recouvre les études portant sur les différents types d'apprentissage auxquels est soumis l'individu, notamment dans son jeune âge (apprentissage linguistique, cognitifs, symboliques, normatifs, etc...).

### ➤ **La socialisation organisationnelle ou professionnelle**

Cette notion est nommée aussi la socialisation professionnelle. Elle désigne le processus qui englobe tout ce qui permet de maîtriser un rôle en

---

<sup>1</sup>- Spielman.M, Quel avenir pour les cadres, Edition l'harmattan, Paris, 1997, P13.

milieu de travail, assure une certaine compréhension de la culture d'une organisation ou encore, définit un certain rapport à une organisation<sup>1</sup>.

A cette 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 suivre ».

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 en religieux, de l'individu à une nouvelle conception de soi et du monde, à une nouvelle identité »<sup>2</sup>.

A ce sujet Moore ajoute, la socialisation professionnelle dite organisationnelle est définit par deux processus, l'un 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 taches ressenties comme agréable.

On rajoute aussi que cette notion peut être comprise à travers deux points essentiels :

En premier lieu, on peut dire que la socialisation professionnelle signifie un processus qui permet à l'individu de s'initier au monde du travail, c'est une sorte d'immersion dans la « culture professionnelle » qui apparaît brutalement comme un passage d'une culture à une autre, qui se suit par l'identification progressive avec le rôle u travail et aux stéréotypes professionnels concernant la nature des tâches.

---

<sup>1</sup>- Darmon, M,La socialisation, Edition Armand Colin, Paris, 2006, P6

<sup>2</sup>- Dubard, C, Opcit. 139



En deuxième lieu, avec le sens de conversion, la socialisation professionnelle est considérée comme un mécanisme constituant la solution habituelle à l'abandon et refoulement des stéréotypes, dualité entre « modèle idéal » et « normes pratiques. Autrement dit, c'est une sorte d'adhésion à une nouvelle conception dans le monde de travail, intégration dans la culture professionnelle....

### ➤ **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 lien qui l'insèrent dans un tissu social, l'interaction désigne le cadre et les processus à l'intérieure des quels s'expriment les relations<sup>1</sup>.

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 de lieu dans lequel elle se déroule.

### ➤ **Affirmation de soi**

L'affirmation de soi consiste en la capacité d'exprimer ses émotions, ses pensées et ses Opinions de même que de défendre ses droits tout en respectant ceux des autres, ceci de façon Directe, honnête et appropriée. Cette habileté résulte d'un patient apprentissage. Elle est à l'origine de comportements appelés comportements affirmatifs<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>- Ficher,G,Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale , 2<sup>ème</sup> édition, édition Duound, Paris 1996, P31.

<sup>2</sup>- Louis Chaloult, Affirmation de soi, Inter édition, Paris 2004, P5.

L'affirmation de soi a donc pour but d'aider une personne à mieux connaître et à mieux utiliser et savoir clairement ses émotions, ses pensées et ses opinions et faire respecter ses droits et ceux des autres.

### ➤ **La reconnaissance au travail**

Selon Natacha la prise CSN La reconnaissance est une façon de démontrer aux gens qu'ils sont précieux, qu'ils comptent à mes yeux, que leur travail me supporte ou me simplifie la vie. C'est un élément essentiel dans notre milieu de travail sans quoi il y a un vide au niveau des relations humaines.

C'est aussi une façon de rendre nos milieux de travail plus humains, de motiver les gens<sup>1</sup>.

Donc la reconnaissance au travail constitue un jugement posé sur la contribution du travailleur, tant en ce qui touche le possédé de travail que l'investissement personnel et l'engagement. Elle consiste aussi à évaluer les résultats de ce travail et à les souligner. En somme, elle s'intéresse à la contribution unique de chaque travailleur, et valorise son expertise et son expérience professionnelles.

### ➤ **L'insertion professionnelle**

Désigne le processus permettant l'intégration d'une personne au sein du système socio-économique par l'appropriation des normes et règles de ce système<sup>2</sup>.

Comme elle peut être définie comme un « processus multidimensionnel (économique et social, singulier et collectif) qui a pour but d'accompagner

---

<sup>1</sup>- Brun, J- P Dugas, N. La reconnaissance une pratique riche de sens, Québec, Canada : Centre d'expertise en gestion des ressources humaines, gouvernement du Québec (2002).

<sup>2</sup>- LORIOU Marc, Qu'est-ce que l'insertion, Edition L'Harmattan, 1999, P 13.

l'individu à retrouver sa place au sein de la sphère professionnelle et/ou sociale.

L'insertion professionnelle est une remise en contact avec la vie professionnelle et la réadaptation au marché de travail auprès des jeunes diplômés.

### ➤ **Diaspora**

Le terme diaspora est attribué au début dans les écrits grecs pour les écrits grecs pour les juifs qui vivaient dans la dispersion.

Pour qualifier la migration d'une population de diaspora, E. MA Mung souligne qu'il y a deux caractères morphologiques :

- La multiplication de la migration d'un même groupe national, ethnique ou religieux entre différents pays ce qui correspond à la définition classique de la diaspora au sens originel de la dispersion.
- L'inter polarité des relations qui veut dire que les migrant ou ils se trouvent gardent des relations entre eux. Cela sous-entend des relations non seulement avec le pays d'origine mais aussi avec les autres pôles de l'émigration<sup>1</sup>.

### ➤ **Diaspora Algérienne**

La diaspora algérienne regroupe la population d'origine et de nationalité algérienne vivant à l'extérieur du pays. Elle est la conséquence directe du fort taux d'émigration que connaît l'Algérie essentiellement depuis la fin de la seconde guerre mondiale en 1945 et la liberté donnée par l'administration coloniale française aux Algériens de s'installer en France métropolitaine à partir de 1947 parce qu'ils ont combattu pour la liberté de la

---

<sup>1</sup> - Larousse, Dictionnaire français, Maury à Malesherbes, 2009, P123.

France. Dans les années 1960 et 1970, la conjoncture économique favorable que connaît la France contribue à amplifier le phénomène<sup>1</sup>.

Donc la diaspora Algérienne signifie l'ensemble des Algériens qui sont éparpillés dans différents pays à l'étranger.

### **4. La démarche de recherche utilisée**

#### **4.1. Le choix de la méthode**

Avant d'entamer notre enquête, nous avons planifié à l'usage de méthode qualitative pour recueillir les informations nécessaires qui vont nous permettre de vérifier notre présence sur le champ pour approcher à la vie professionnelle de chaque interrogé afin de réaliser l'objectif de cette recherche.

#### **4.2. Le choix de la technique**

La méthode qualitative inclut l'utilisation de l'entretien, et pour le recueil d'informations nécessaires à notre étude, nous avons opté pour cette dernière, précisément l'entretien semi directif.

Cette technique nous a permis de collecter un ensemble d'informations durant la période de notre enquête, elle se base sur la discussion libre avec les personnes interrogées comme le disait R. Quivy « Les entretiens exploratoires ont donc pour fonction principale de mettre en lumière des aspects de phénomène étudié aux quels le chercheur n'aurait pas pensé spontanément lui-même et à compléter ainsi les pistes de travail que ses lecteurs auront mises en évidences »<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> - Gilles Pison, Atlas de la population mondiale. Faut-il craindre la croissance démographique et le vieillissement ?, Autrement (Editions), coll. « Atlas/Monde », 2009 (ISBN 978-2-7467-1259-1), p. 57.

<sup>2</sup> - QUIVY, R et COMPENHOUDT L.V, Manuel de la recherche en science sociales, 3<sup>e</sup> édition, édition Dunod, paris, 2006, p173.

Pour cette raison il est essentiel que l'entretien se déroule d'une manière très ouverte et très souple et que le chercheur évite de poser des questions trop nombreuses trop précises.

Ce qu'on doit préciser dans cette enquête, c'est que nos entretiens ont été réalisés par internet et les réseaux sociaux comme le FACEBOOK, SKYPE. Ce recours à l'internet est expliqué par l'incapacité de se déplacer à l'étranger pour rejoindre les professionnels Algériens en dehors de notre pays. Et pour enrichir notre travail, nous avons procédé aussi à des entretiens auprès des émigrés Algériens qui sont venus en vacances dans notre wilaya.

### 5. La technique d'analyse de données

Après avoir réalisé les entretiens, on a procédé à construire un « canevas »<sup>1</sup> qui possède tous les thèmes ou items qu'on juge important pour notre recherche.

Afin de formuler les résultats auxquels notre recherche a pu aboutir, nous avons procédé à une analyse de contenu selon **Laurence Bardin**, l'analyse de contenu apparaît comme un ensemble de techniques d'analyse des communications utilisant des procédures systématiques et objectives de description du contenu des messages (...) le but de l'analyse de contenu est l'inférence de connaissances relatives aux conditions de production à l'aide d'indicateurs»<sup>2</sup>.

On a choisi de l'ensemble des techniques d'analyse de contenu, l'analyse catégorielle car elle fonctionne par opérations de découpage du texte en unités puis classification de ces unités en catégories selon les groupements

---

<sup>1</sup>- Bardin Laurence, l'analyse de contenu, 11e édition, PUF, Paris, 2003.P 42.

<sup>2</sup>- Mucchielli. A et autre, L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, 2<sup>ème</sup> édition, édition Armand colin, paris, 2010, p145.

analogiques. Dans notre recherche nous avons sélectionné deux thèmes principaux :

- Les rapports au travail (les pratiques professionnelles, insertion professionnelle) ;
- Les rapports sociaux-professionnels (reconnaissance au travail, affirmation de soi et rapports aux collègues dans l'espace de socialisation).

### **6. La population d'enquête**

Notre population tenue de 11 fonctionnaires émigrés, qui occupent des postes différents dans divers pays en Europe et en Amérique du Nord (France, Angleterre, Canada), entre le sexe masculin et féminin.

Nous avons donc, réalisé 11 entretiens individuels avec les émigrés Algériens durant une période de (03) mois de 15/02/2016 au 15/05/2016. Les entretiens se sont déroulés par le FACEBOOK, SKYPE et dans des endroits publics comme le cafèterait, la plage, au centre-ville en nous accordant une durée de 45 minutes à 1h 30 pour chaque entretien afin de collecter les informations implorées.

L'ensemble des entretiens se sont déroulés dans un bon climat car les personnes étaient très intéressées par ce que c'est un thème nouveau qui n'était pas traité déjà ainsi qu'il témoigne que c'est la 1<sup>ère</sup> fois qu'ils trouvent des étudiants Algériens penchent sur ce sujet.

### **7. L'échantillon**

L'utilisation de la technique d'entretien comme moyen d'investigation sur le terrain et les objectifs de la recherche, ainsi la nature de notre

population d'étude exige le recours à un échantillonnage accidentel non probabiliste.


L'échantillonnage accidentel impose le moins de contraintes dans la sélection des éléments.

On n'a pas un échantillon précis, il est sous forme d'un spécimen ou hasard, durant notre enquête on a tenté de contacter les émigrés Algériens par les réseaux sociaux (Facebook, Skype, Messenger) ainsi on a envoyé des invitations avec débrouillage de notre thème de recherche, aussi on a adopté à une recherche dans notre région pour trouver les immigrés qui sont venus à notre wilaya en vacances.

### **8. Les difficultés rencontrées**

Dans la réalisation de notre enquête, nous avons trouvés trop de difficultés :

- Les difficultés pour contacter les immigrés par le net on a trouvé trop de personnes qui ont recalés de faire l'entretien avec nous ;
- La durée de recherche de l'échantillon qui a pris beaucoup de temps (une durée de trois mois) ;
- Le temps consacré à l'entretien est très limité ;
- Les difficultés des rendez-vous pour les entretiens avec les émigrés qui sont venus à notre wilaya pour des raisons liées à l'absence du temps inoccupés chez notre diaspora.



**Chapitre II**  
**L'identité**  
**professionnelle**



### 1. La notion de l'identité au travail

Généralement pour définir l'individu on commence toujours par son sexe, son âge et enfin son identité professionnelle, aujourd'hui le travail est l'élément primordiale par lequel se détermine la situation sociale de l'individu, de plus on constate aussi un autre élément qui joue un rôle très important dans la construction de l'identité même le statut social de chacun ; c'est les relations sociales qui participent effectivement dans cette construction, et tout cela se fait à travers une période ou un temps passé par l'individu sur son milieu de travail.

L'identité professionnelle se définit comme un élément constitutif d'une personne ; c'est un sentiment qui renvoi à l'individu lui-même c'est l'identité de soi, alors on peut traiter l'individualité de la personne à base de double construit : à la fois sur un processus d'identification à l'autre c'est l'appartenance à une catégorie sociale, ou professionnelle qui permet justement cette identification à un groupe ou se qu'on appelle l'identité autrui.

L'identité professionnelle biographique ou l'identité pour soi, ou l'identité générique, est l'identité à laquelle on se sent appartenir, celle par laquelle on se définit soi-même, notamment avec sa trajectoire personnelle avec sa formation, sa profession, ou la profession à laquelle on se réfère, et ses projets professionnels. Par contre, l'identité relationnelle aussi appelée identité pour autrui, ou l'identité prédicative désigne l'identité que nous attribuent les autres membres ou non membre du groupe professionnel. Elle est l'élément le plus présent dans la construction identitaire des individus.

Notre comportement est sous l'influence constante de ce qu'il exprime pour les autres. On peut parler de l'identité professionnelle uniquement lorsqu'elle est reconnue socialement d'une par les membres du groupe et d'autre part par le public extérieur, non initié à la profession.

De cela on distingue deux transaction identitaires : transaction objective et transaction subjective, pour la transaction objective est rattachée à l'identité

relationnelle c'est la relation entre le désir identitaire d'un individu et l'identité attribué : l'individu tend à se conformer à l'identité professionnelle<sup>1</sup>.

La transaction objective est rattachée à l'identité relationnelle c'est la relation entre le désir identitaire d'un et l'identité qui lui est attribué : l'individu tend à se conformer à l'identité relationnelle. Par contre la transaction subjective est liée à l'identité biographique, c'est le rapport entre l'identité professionnelle qui est la sienne et celle qu'il vise.

Les projets professionnels de l'individu ont pour objectif de les rapprocher du groupe professionnel auquel il se réfère. Finalement, l'identité se définit par l'image à laquelle il se réfère, cette image de référence se construite au fur et à mesure de la vie. Chacun tend à évoluer, à intégrer un groupe de référence, c'est-à-dire un groupe dans lequel l'individu se reconnaît.

## **2. La terminologie de concept identité**

Le concept de l'identité est considéré comme un sujet récent qui s'est répondu dans le langage collectif et en parallèle c'est l'objet de recherche des plusieurs disciplines tel que : la psychologie, anthropologie, sociologie et la psychologie sociale.

« La notion de l'identité peut sembler à première vue une notion simple qui va de soi, revêtant une sorte d'évidence. Elle envoie à la conscience immédiate qu'a chacun d'être soi à travers l'écoulement du temps et la seule certitude sur laquelle nous pouvons nous appuyer est celle de notre existence »<sup>2</sup>.

La notion d'identité est une combinaison des dimensions individuelle et sociale.

---

<sup>1</sup> - DUBAR Claude, La socialisation, 3<sup>ème</sup> Edition ARMAND COLLIN, Paris, 2000, P 235.

<sup>2</sup> - MAROC Edmond, psychologie de l'identité, soi et le groupe, Edition : Dunod, Paris, 2000, p17.

Et une autre définition de l'identité faite par T. Parsons « l'identité est le résultat de l'intériorisation par l'individu d'un système de normes de valeurs qui partagent les membres d'un groupe. Il agit en fonction de ses intérêts, mais aussi conformément aux rôles et statuts intégrés en fonction des rôles et statuts des autres dans son environnement.

Cela veut dire que l'individu s'identifie d'une part, aux normes et aux valeurs de la société c'est -à- dire cet appartenance à un groupe autrement dit va être identifié par les autres. Mais aussi l'individu s'identifier lui-même face aux autres.

L'identité est l'élément essentiel de la personne dont elle lui permet de se présenter à partir de l'influence sociale avec l'expérience vécue.

Pour bien continuer à exprimer la notion d'identité on se réfère aux explications données par Claud Dubar, dont il voit l'identité est comme « produite par l'articulation d'une identité attribuée par autrui et d'une identité par soi construite à travers la trajectoire antérieure »<sup>1</sup>, cela veut dire que, l'identité est la conséquence d'une relation existante entre : comment l'individu voit son identité par soi-même, et comment les autres le perçoivent et lui donne son identité, alors la construction de l'identité se fait à partir de l'influence sociale et les expériences vécues. L'identité se présente en 03 types qui sont comme suit :

### **2.1. L'identité pour soi**

Ce type d'identité est le processus biographique de l'individu qui se rattache aux parcours de l'emploi, de formation avec d'autres caractéristiques tel que le sexe, l'ethnie ...etc., qui vont donner le sens à son identité et la dynamique de cette dernière dans lequel l'individu va se sentir le même à travers son histoire, alors c'est la transaction subjective et objective entre l'aspect de passé et la trajectoire de l'avenir, qui permettent la cohérence de son histoire.

---

<sup>1</sup> -DUBAR Claude, Opcit, p54.

## 2.2. L'identité pour autrui

Pour ce type d'identité est aussi est un résultat de la transaction entre soi et les autres dans divers contextes sociaux des relations concrètes d'échange ou de pour voir<sup>1</sup>.

En effet la constitution de l'identité est à travers cette interaction qui existe entre l'individu et la société à l'intérieur d'un univers symbolique avec des législations qui se varient d'un individu à un autre, donc l'identité ne sera pas compréhensive que lorsqu'elle est située dans une interaction avec l'environnement social.

## 2.3. L'identité professionnelle

Pour Claud Dubar « une identité professionnelle de base constitue non seulement une identité au travail, mais aussi et surtout une projection de soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage au mieux de formation »<sup>2</sup>.

En effet selon Dubar l'identité c'est l'expérience vécu par l'individu en termes de formation et emploi ainsi que sa réflexion et sa conception d'une image de l'avenir, alors l'identité professionnelle se n'est pas uniquement les conduites et les actes au travail donc l'identité est la trajectoire individuelle qui est à la construction d'une identité professionnelle.

Et pour R. SAINSAULIEU : « l'identité professionnelle se définit comme la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes d'identité au travail fondée sur des représentations collectives distinctes »<sup>3</sup>.

Cela veut dire que l'identité est en processus relationnel par l'investissement de soi dans la relation réciproque à long terme avec d'autres

---

<sup>1</sup> - SAINSAULIEU. R, l'identité au travail, presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1998, p 145.

<sup>2</sup> - DUBAR Claude, Opcit, p 145.

<sup>3</sup> - SAINSAULIEU. R, Opcit, p17.

partenaires d'un groupe à base d'une expérience sociale/relationnelle du pouvoir.

### **3. La construction de l'identité au travail :**

#### **3.1. La construction de soi :**

Le moi est loin d'être isolé car il est liée à un environnement extérieur c'est-à-dire en relation avec les normes et les valeurs de la société et aux modèles sociaux, en effet plusieurs théories sociologiques de l'identité soulignent l'importance d'autrui dans la construction de l'identité pour être différencié, être reconnu ou pour être pour se présenter aux autres, l'identification est un mécanisme qui nous explique comment un individu peut s'intégrer à une société et avoir un statut qui correspond à sa position sociale (son âge, son sexe et sa classe sociale... etc. La construction de la conscience de soi représente un première jalon dans la construction de l'identité elle est en lien avec le développement psychosociologique et sociale de la personne.

Etre soi-même consiste autant à ressembler à l'autre qu'à se distinguer d'eux, l'identité est un double mouvement et de différenciation.

#### **3.2. Le rapport avec autrui**

Pour Dubar, il envisage que « Le cœur du processus relationnel, et bien d'abord l'intériorisation active de l'autre en soi, en même temps que la reconnaissance de soi-même comme un autre, au centre processus biographique intime médiateur du « Il ou elle » entre le soi-même réflexif et le soi narratif dans un projet de vie partagée »<sup>1</sup>.

C'est les théories de l'identité qui soulignent l'importance de l'autrui dans la construction de l'identité soit pour se différencier, soit pour se présenter aux autres ; ou pour s'en protéger et être connu.

---

<sup>1</sup> - DUBAR Claude, Opcit, p32.

### 3.3. La socialisation

Nous continuons l'étude de la construction de l'identité avec le parcours historique des théories de la socialisation élaborée par Claude Dubar, en suivant la conception tracée par celui-ci et qui propose sur l'identité.

La socialisation est un processus interactif et multidirectionnel, elle suppose une transaction entre le socialisé et les socialisateurs, elle implique des négociations permanentes au sein de tous les sous-systèmes de socialisations.

«La socialisation prend figure d'événement de point de rencontre ou de compromis entre les besoins et les désirs de l'individu et les valeurs des différents groupes avec lesquels il entre en relation»<sup>1</sup>.

C'est un système de référence d'évaluation du réel permettant de se comporter de telle manière dans telle situation, en effet se socialiser c'est aussi apprendre à représenter, mais ce n'est pas comme E. Durkheim l'explique c'est-à-dire la socialisation est un ensemble de normes, croyances et valeurs héritées de la génération précédente.

Alors la socialisation est un processus d'identification de la construction de l'identité qui veut dire l'appartenance et la relation, se socialiser, c'est justement assumer son appartenance à des groupes d'appartenances ou un groupe de référence c'est-à-dire de se prendre personnellement en charge ses attitudes pour qu'elle puisse guider largement sa conduite sans qu'il se rende compte.

Le processus de projection personnelle dans une carrière future par identification aux membres d'un groupe de référence, rejoint la théorie métonienne de la socialisation anticipée. L'identification sociale des individus en formation relève d'un entourage qui dote d'un statut social plus élevé, ils se forgent à une identification à un groupe de référence auquel ils souhaitent

---

<sup>1</sup>- DUBAR Claude, Opcit, p37.

appartenir dans l'avenir et avec lequel ils se sentent frustrer mais s'identifier pas par à un groupe d'appartenance.

En effet cette identification anticipée implique l'acquisition par avance de la part des individus concernés, des normes, valeurs et le modèle de comportement des membres de leur groupe de référence, « la socialisation est considérablement favorisée par l'existence de filière promotionnelle instituée permettant de planifier l'accès à ce groupe dans leurs taches ; elle implique donc la socialisation professionnelle »<sup>1</sup>.

De plus la socialisation des individus par l'expérience de leur interaction au travail s'est progressivement imposée comme thème majeur de la sociologie.

#### **4. L'approche de Claude Dubar**

Pour cette approche de Dubar l'identité peut se changer et se modifier au fil de temps, elle n'est pas fixée une fois pour toute, en effet pour lui la construction de l'identité se fait à travers l'articulation entre deux formes de transactions, l'une est la transaction objective et l'autre la transaction subjective, la première transaction c'est avec les autres l'identité attribuée, et la seconde (c'est avec soi-même l'identité professionnelle de soi)<sup>2</sup>.

Au cœur d'une recherche effectuée dans six entreprises industrielles pendant les années quatre-vingt. C. Dubar découvre que l'attention portée par les individus aux occasions d'accès à la formation, ainsi qu'au types de pédagogie nouvelles expérimentales et permissives, varie beaucoup en fonction de l'image de soi que l'en retire de la position professionnelle mais aussi, social parce que mettant en jeu les appartenances et les milieux extérieurs dans lesquels on obtient de la reconnaissance et des moyens d'action. Cette identité peut s'analyser comme le résultat transaction du sujet,

---

<sup>1</sup> - DUBAR Claude, *Opcit*, p32.

<sup>2</sup> - DUBAR Claude, La socialisation et la construction de de l'identité sociale et professionnelle, ARMAND COLLIN, Paris, 2000, P95.

d'un double colloque intime, avec son propre passé : l'identité pour soi ; est avec ses partenaires proches du travail et des milieux sociaux : l'identité pour autrui. Le choix de formation-emploi pourra alors s'interpréter comme la résultante de cette interrogation sur les utilités d'un parcours évolutif fonction des expériences passées déjà faites des contraintes et des opportunités du milieu du travail présent et avenir. C DUBAR analyse quatre types d'identités liées à des parcours types<sup>1</sup> :

#### **4.1. L'identité exclue**

Est typique à des activités moins qualifiées et des opportunités limitées, aussi des anciens métiers non convertibles ou l'on dépend. Dans ce type l'individu ne dispose aucun atout à fin de changer et modifier quelque peu des transactions avec son environnement toute transformation de l'entreprise est donc une menace grave sur l'identité personnelle. On constate que l'entreprise n'est pas source de socialisation mais crise identitaire. Alors pour Dubar « le changement et l'évolution deviennent donc des zones à risques, voire une sanction par laquelle on détruit les savoirs faire pratiques. Les salariés se représentent au sein de la situation concrète de travail, j'aimais au travers de l'entreprise. Considérée abstraite, génératrice d'inquiétude et des méfiances »<sup>2</sup>.

#### **4.2. L'identité bloquée**

Sa concerne des personnes qui ont un métier dont la compétence inclut à l'expérience du poste de travail toute une série de savoir-faire (réglage, gestion, organisation et contrôle des produits) qui implique une connaissance de toute entreprise et de ses fonctions. Mais ces connaissances techniques acquises sur le tas et avec des stages de formation-perfectionnement placent les personnes en compétence avec les techniciens diplômés qui ont plus d'atouts de carrière.

---

<sup>1</sup> - Dubar Claude, opcit , p187.

<sup>2</sup> -ibid, p224.



### **4.3. L'identité de promotion**

Il s'agit de ces personnels ouvriers, techniciens ou cadres qui s'adaptent aux politiques de gestion de ressources humaines, de flexibilité et de mobilité face aux menaces sur l'entreprise dont ils se sentent solidaires, à la condition de bénéficier de plusieurs formations avec le changement de fonction d'établissement et de métier et de pouvoir réaliser une progression au cœur de cette mobilité.

« La réussite de l'entreprise est le moyen de leur réussite professionnelle et sociale ils évoluent par un enrichissement constant de leur savoir technique, d'organisation et de gestion. Mais de telle promotion interne choisies et réussies conduisent à une rivalité avec les diplômés »<sup>1</sup>.

### **4.4. L'identité indépendante**

Sa concerne les jeunes diplômés qui ont besoin de plus de formation et qui sont à la recherche des expériences qui leurs permettent de développer leurs compétences, cette identité est centrée sur des carrières indépendantes.

Ces jeunes diplômés n'ont pas de conscience de solidarité interne et vivent comme décalés par rapport à l'entreprise ou aux milieux professionnels.

## **5. L'approche de Sainsaulieu**

La typologie identitaire de Sainsaulieu : il propose quatre types d'identités qui se présentent comme suit :

### **5.1. L'identité fusionnelle**

« Caractérise des personnes souvent peu qualifiées qui disposent de très peu de pouvoir dépend d'une solidarité de groupe pour pouvoir se faire entendre par la masse, pour eux les décisions ou les prises de position personnelles sont évitées »<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> - DUBAR Claude, Opcit, p32.

<sup>2</sup> - BOUSSAR Valerie et autres, Le socio-manager, sociologie pour une pratique managériale, édition Dunod, Paris, 2004, P82.

C'est un groupe qui possède un métier, des techniques, d'où un fort investissement et engagement identitaire. Ce groupe présente des relations conflictuelles avec la hiérarchie car possède ses propres normes et valeurs.

C'est par le double moyen de la solidarité conformiste à l'égard de ses collègues de travail et l'allégeance à l'autorité hiérarchique directe que l'individu brise son isolement et tente de construire une identité collective qui lui redonne une certaine marge de manœuvre, ce type concerne les ouvriers spécialisés qu'ils ont peu de responsabilité personnelle.

### **5.2. L'identité de retrait**

« Il qualifie un désengagement professionnel, le travail n'étant qu'un moyen de réaliser un autre projet de vie : loisir, vie associative, au militante, vie familiale, etc. cette mobilisation en dehors du travail typique, par exemple des personnes à temps partiel ou ayant plusieurs activités. Les acteurs concernés se contentent de relations superficielles, l'investissement auprès des collègues ou des interlocuteurs internes à l'entreprise étant peu recherché. Seul le chef fait l'objet d'attention »<sup>1</sup>.

C'est un groupe passif sans mobilisation ou l'identité ne se crée pas dans le travail, mais à l'extérieur puisque les principaux investissements sont ailleurs, que l'investissement majeur n'est pas dans le travail, concéder comme un moyen de réalisation une autre vie : loisir, vie familiale...etc. Alors ce modèle est celui des exclus du pouvoir, ici le travail n'a pas une valeur, c'est une nécessité économique, aussi dans ce modèle les relations entre les collègues sont superficielle et surtout écartent les confrontations de points de vue différents, ainsi que le groupe a peu d'existence collective.

### **5.3. L'identité d'affinité**

« D'écrit les acteurs situés dans des parcours individuels d'ascension sociale ; leur souci de promotion ou de mobilité les conduits à développer des relations interpersonnelles plus que de groupe, les relations entre les collègues

<sup>1</sup> - Genévière Vinuseau, contexte pluriculturel et identité, sites éd IMA éd, Paris, p84.

sont donc sélectives, le groupe lui est rejeté, le chef par contre est nécessaire et recherché »<sup>1</sup>.

C'est un groupe faible avec peu de motivation. Les relations avec collègues et les hiérarchies y sont privilégiés. L'implication dans le métier est forte, les individus jouent la carte de l'uniformité, de l'adhésion à la culture interne pour adopter des stratégies individuelles.

#### **5.4. L'identité de négociation**

Ce sont des groupes ponctuels ayant un rapport assez fort à un métier. Détenteurs de compétences, ils peuvent les mettre en jeu pour obtenir ce qu'ils désirent. L'individualité y est forte : les groupes se forment dans un but précis et se dissolvent des gains de cause, sorte d'opportunisme collectif<sup>2</sup>.

#### **6. L'identité du service public**

C'est une forme émergente dans les secteurs de service public. Ceux qui représentent ce modèle ou une compétence professionnelle spécifique, ces personnes sont très accueillantes et font preuve d'une accueillante et font preuve d'une confiance très ouverte sur l'extérieur. La stabilité des repères professionnels dans le modèle d'arbitrage repose sur des relations plus intenses qu'auparavant entre collègues et avec la hiérarchie de proximité.

« Le modèle de service public se caractérise par des sociabilités plutôt faibles et une légère tendance à un mode d'intégration par la règle »<sup>3</sup>.

#### **7. Le modèle professionnel**

Ce modèle se caractérise par des acteurs qui ne favorisent pas les relations interpersonnelles et l'intégration par les interactions de travail, ainsi ces acteurs ont une conscience professionnelle avec un travail bien fait. « Le modèle professionnel se caractérise par un mode d'intégration collective

---

<sup>1</sup> - Ibid, P82.

<sup>2</sup> - GRUY Minguet et Christian thuderoz, travail, entreprise, et société, manuel de sociologie pour ingénieur et scientifique, 1<sup>ère</sup> édition, PUF, France,p132.

<sup>3</sup> - LOUCHE, Claude, la psychologie sociale, 3<sup>ème</sup> édition Armand Collin, 2000, P163.

assurée plutôt par les interactions au travail, les sociabilités seront plutôt fortes »<sup>1</sup>.

### **8. Etudes comparative des typologies**

Selon les typologies d'identité professionnelle que nous avons abordé sont celle de Renaud Sainsaulieu et celle de Claude Dubar, en effet l'analyse des identités au sein des organisations peut donner les variables ci-dessus :

- L'attachement à l'organisation d'appartenance ;
- La valorisation accordée à la compétence professionnelle ;
- Des groupes d'appartenance choisis<sup>2</sup>.

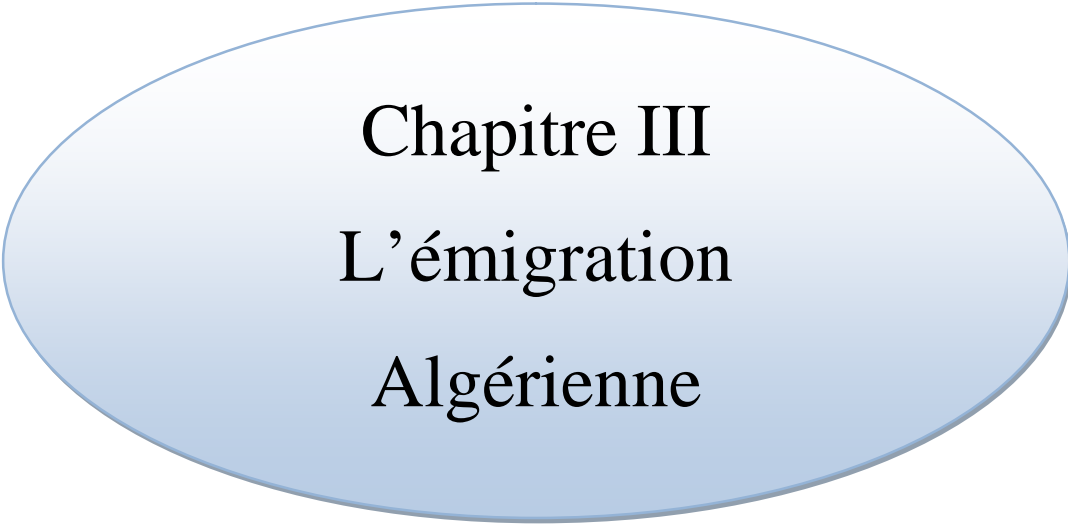
### **Conclusion**

Pour cette clairvoyance, on constate qu'il existe dans le travail divers types de processus identitaires et différentes logiques d'acteurs. L'individu n'est j'aimais impartial ou blasé. Et chacun doit être capable de reconnaître et d'accepter sa différence.

---

<sup>1</sup> - Ibid, P164.

<sup>2</sup> - SAINSAULIEU. R, Opcit, p17.



Chapitre III  
L'émigration  
Algérienne

### Préambule

Dans ce chapitre, nous allons présenter le phénomène d'émigration des algériens. Nous allons présenter la signification de phénomène de l'émigration en générale et en suite la migration Algérienne dans le monde et les différentes périodes de l'émigration Algérienne en France et enfin les théories migratoires selon d'Abdelmalek Sayad et Robert Park.

### 1. La signification de L'émigration

L'immigration et l'émigration désignent toutes deux un déplacement d'un lieu de vie d'individus. La différence entre les deux c'est que l'immigration est une migration vue du côté du pays de destination, et l'émigration est une migration vue du côté du pays de départ.

#### 1.1. L'immigration

La terminologie de l'immigration se porte au pays d'accueil. C'est le regard des autochtones envers les migrants. D'après A-Sayad, «L'immigration est le résultat d'une présence<sup>1</sup>, c'est-à-dire que l'immigré quitte son pays d'origine ou il cède sa place pour être représenté dans un autre pays, et parmi d'autres gens. Ceux-là pratiquent une culture éventuellement différente de la leur. Selon le dictionnaire d'économie sociale :

«L'immigration est l'entrée, l'établissement temporaire ou définitif dans un pays de personnes non autochtone»<sup>2</sup>.

#### 1.2. L'émigration

Elle signifie le fait d'aller vers l'extérieur, c'est le regard que portent les autochtones sur leur homologues du même entourage allant vers d'autres pays ou d'autres régions: «L'émigration se traduit par une absence...alors que

---

<sup>1</sup>- SAYAD, A, La double absence, éd Seuil, Paris, 1999, P178.

<sup>2</sup> - Alain BRUNO et al, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, éd Ellipses, Paris, 2005, P181.

l'absence de masque, se comble, senie»<sup>1</sup>.

### **2. Les Algériens dans le monde**

#### **2.1. En France**

Selon les chiffres officiels donnés par le ministère français des affaires étrangères, la France abrite la plus importante communauté algérienne à l'étranger. Elle est estimée à 900.000 personnes, dont près de 450.000 binationaux<sup>2</sup>. Cela étant dit ce chiffre n'inclut pas les sans-papiers ni les réfugiés. D'après certains chiffres non-officiels, il y aurait près de 5 millions d'Algériens sur le territoire français. Il faut savoir que l'immigration algérienne en France est très particulière puisque elle est liée au passé colonial. Cette immigration a débuté dans les années 1900-1905. Elle fut avant tout ouvrière, kabyle, et essentiellement masculine. Dès la fin de la deuxième Guerre mondiale, un nouveau statut de citoyen est accordé aux Algériens, donnant notamment le droit à la libre circulation et un peu plus tard au regroupement familial. Pendant les années 1990, le flux migratoire s'est multiplié par 10 créant une véritable hémorragie. Aujourd'hui, beaucoup de ces Algériens créent de la richesse et occupent des postes à responsabilité en France<sup>3</sup>.

#### **2.2. En Amérique du Nord**

L'Amérique du Nord, elle aussi présente une forte communauté aux États-Unis et au Canada. C'est une immigration relativement récente: ce sont notamment des Algériens établis dans ces deux pays depuis les années 1970.

Selon Hocine Khelifaoui, auteur d'un rapport sur la diaspora Algérienne en Amérique en 2006 pour la commission européenne, ce sont au départ, des étudiants partis effectuer des formations supérieures aux États-Unis et au Canada. À la fin de leurs études, ils ont choisi de s'y établir.

Selon Hocine Khelifaoui, à partir des années 90, l'émigration a pris une

---

<sup>1</sup> - A. SAYAD, opcit. P178

<sup>2</sup> - Ceux qui possèdent la nationalité algérienne et française.

<sup>3</sup> - la banque mondiale, perspective monde, université de sherbrook.

autre forme: les Algériens viennent dans ces pays pour des raisons économiques et sécuritaires, l'Algérie étant touchée par le terrorisme durant cette décennie. Toujours selon le même rapport, le nombre d'Algérien installés en Amérique du Nord est évalué entre 40 000 et 60 000 : un tiers aux États-Unis, deux tiers au Canada. Le Québec continue d'être une terre d'accueil pour les Algériens: pour les six premiers mois de l'année 2007, le Québec a accueilli 20 519 immigrants dont 20% d'Algériens, selon des statistiques officielles fournies par le Gouvernement fédéral du Canada.

Cependant, selon quelques informations, ils seraient entre 120 000 et 140 000 Algériens en Amérique du Nord soit environ 110 000 au Canada, 30 000 aux USA et 2 000 au Mexique. Rien que pour le Canada, depuis cinq ans, l'Algérie se place au premier rang africain en matière de nombre d'émigrés qui choisissent le Canada. En effet, de 2001 à 2004, pas moins de 15 739 Algériens ont ainsi émigré vers ce pays<sup>1</sup>.

### 2.3. Les autres pays du monde

Les Algériens sont également présents dans d'autres pays d'Europe. Les consulats algériens dans les grandes capitales européennes donnent des indications concernant leur nombre. Cela a été le cas lors du dernier scrutin législatif du 17 mai 2007, où les consulats algériens ont un nombre d'électeurs inscrits.

Les listes électorales établies au niveau des consulats d'Algérie confirment que: 50 000 électeurs sont recensés en Italie, 14 000 en Espagne, 19 997 en Grande-Bretagne. Cependant ces chiffres n'incluent pas ceux Situation irrégulière dans ce pays-là. D'après certaines informations, ils seraient environ 300.000 en Espagne, 50.000 en Italie, 13.000 en Suisse, 22.000 en Allemagne, 50.000 en Belgique et pas moins de 250.000 en Angleterre<sup>2</sup>.

### 3. Les différentes périodes de l'émigration algérienne en France

---

<sup>1</sup> - La banque mondiale, perspective Monde, université de Sherbrooke.

<sup>2</sup> - Ibid.



L'histoire de l'émigration algérienne en France est passée par plusieurs périodes :

### 3.1. Période allant de la fin de 1830 à 1914

Des algériens essentiellement des kabyles, arrivent en France dès la fin de 1830 comme étant des convoyeurs, manœuvre, ouvriers agricoles saisonniers ou colporteurs. Les mouvements migratoires des algériens à cette époque-là étaient très restreints à cause de la réglementation française qui oblige tous les algériens désirant voyager à avoir un permis de circuler.

Avant la première guerre mondiale, il y a eu des mouvements d'algériens vers la France, encouragés par le patronat métropolitain, et ce malgré l'opposition des colons désirant garder la main-d'œuvre algérienne sur place. Le premier contingent d'émigrés algériens débarqué en France, entre 1907 et 1913 comptait 1500 hommes<sup>1</sup>. Principalement originaire de Kabylie, et ce en remplacement des ouvriers mobilisés ; d'ailleurs, en avril 1911, on recrute 1200 convoyeurs kabyles au corps de débarquement de Casablanca<sup>2</sup>.

### 3.2. Période allant de 1918 à 1945

Durant cette période, quelques 17 000 hommes ont été employés pour la défense nationale, ils étaient déployés sur différents champs de bataille.

Au cours de cette même période, selon **B. Granotier** dans le livre de **Yousef ALLOUANE** « il y avait officiellement 57 264 travailleurs algériens en France »<sup>3</sup>.

En outre, vers les années 20, pouvoirs publics et patronat français ont engagé des actions d'immigration, jugées indispensables à la reconstruction de la

---

<sup>1</sup> - BENAMARANE Djilil, l'émigration algérienne en France (passé, présent et devenir) SNED, 1983, P154

<sup>2</sup> - MAHA Alain, histoire de la grande kabylie anthropologie historique du lieu sociale dans la communauté villageoise, première édition, 2001, 2<sup>e</sup> édition bouchene, 2006, p297.

<sup>3</sup> - ALLOUANE Yousef, l'émigration Maghrébine en France, Ed Horizon magrébin, suède, 1977, P.13

France et au remplacement de la main-d'œuvre manquante.

Le mouvement s'accéléra de nouveau en 1924, on compte 71 000 entrées qui furent enregistrées cette année. Ainsi, le monde des Algériens atteint 113 330 en 1942 puis retombe à 55 600 en 1944<sup>1</sup>.

### **3.3. La période allant de 1946 jusqu'à l'indépendance**

A partir de cette date, l'émigration algérienne commence à croître régulièrement. La seconde guerre mondiale a entraîné le transfert d'Algériens valides dans le conflit. Le recensement de 1946 dénombrait environ 20 000 Algériens arrivés en France<sup>2</sup>.

Ainsi a été l'émigration algérienne en France qui est vue comme une main-d'œuvre massive, d'ailleurs, des statistiques qui ont été connues donnent 212 000 Algériens recensés en 1954 et vers 1956 et 57, 100 000 travailleurs Algériens ont été régularisés.

Il faut ajouter par ailleurs, qu'aux besoins économiques, en matière d'apports humains nouveaux, s'ajoutent les besoins démographiques. La France accuse un déficit de la population, située entre 5 et 14 millions de personnes, c'est pour cela que l'office national de l'immigration développe une nouvelle tactique encourageant les regroupements familiaux, sous réserve de certaines conditions comme le logement et le travail. Les entrées de travailleurs Algériens en France qui étaient de l'ordre de 35 000 en 1946 ont connu depuis, une progression constante jusqu'à 1955; cependant entre 1956 et 58 les entrées ont connu une baisse à 79 000, puis 69 000 ensuite 42 000.

Mais vers 1962, l'émigration algérienne a pris un caractère massif, les chiffres connus font état d'une augmentation très nette, les travailleurs émigrés Algériens sont passés cette année à 350 000 dont 202 000 sont actifs; selon les statistiques françaises, le nombre des Algériens en France a plus doublé depuis

---

<sup>1</sup> - Ibid., p.14

<sup>2</sup> -BLANC CHALEARD Marie Claude, Histoire de l'immigration, édition la découverte, paris, p61.

l'indépendance<sup>1</sup>.

### **3.4. La période allant de 1962 à 1990**

A partir des années 1960 et 1970, l'émigration algérienne en France a connu des fluctuations avec mesures importantes, qui venaient périodiquement restreindre les libertés qui lui ont été consenties par les accords d'Evian. En effet, comme le dit Ahcène ZAHRAOUI : en 1962 les émigrés Algériens occupaient une position frontière qui en faisait à la fois des nationaux et des étrangers, sans qu'on leur ait appliqué intégralement le droit reconnu aux uns ou aux autres. En réalité ce qui caractérise cette période antérieure à l'indépendance c'est un va-et-vient entre les deux pays avec une durée de séjour qui ne dépassait guère un ou deux ou trois ans.

Toutefois, de 1969 à 1990 selon l'office des migrations internationales (OMI), il est entré dans le cadre du regroupement familial 140 635 personnes, l'un des résultats d'un tel phénomène est le rajeunissement de cette immigration. Ainsi, en 1990, les moins de vingt ans représentaient 32% de la population totale et les moins de quarante ans 55,8%<sup>2</sup>.

### **4. La théorie des trois âges d'Abdel Malek Sayad**

Abdel Malek Sayad a distingué trois âges essentielles qui ont marqué l'histoire de l'immigration de l'Algérie depuis son commencement qui sont :

#### **4.1 Le premier âge de l'émigration :**

Cette génération est une génération de paysans pauvres qui essaient de lutter pour la survie alors ils ont choisi de s'émigrer pour qu'ils arrivent à trouver les moyens de rendre leur vie meilleure et aussi ces paysans continuent à vivre en France et tant que paysans où ils ne sont pas renoncés à leur mode de vie et aux comportements et à l'éthique paysans, « l'émigré d'alors, paysan qui ne s'était séparé des siens, de sa terre, de ses activités que

---

<sup>1</sup> - Youcef ALLOUANE, op.cit, P.14.

<sup>2</sup> - Ahcène ZAHROUI, « les Algériens, de la migration à l'installation in Philippe DEWITTE, Immigration et intégration, l'état des savoirs », éditions la découverte, Paris, 1999, p. 121-122

physiquement et provisoirement était-il mandaté par sa famille et plus largement par la société paysanne pour une mission bien précise, limitée dans le temps parce que limitée dans ses objectifs »<sup>1</sup>. Cette génération est bien ordonnée et contrôlée à l'ordre paysan et à l'ordre communautaire.

### **4.2 Le deuxième âge de l'émigration**

L'émigration a devenue pour un nombre de plus en plus grand de paysans, alors ces derniers sont séparé de leurs groupes d'origine avec le contact des français où ces émigrés on a la recherche de la satisfaction de soi pas du groupe ou de la famille, l'émigration devenait une entreprise individuelle dépouillée de son objectif initialement collectif). Donc ils ont réussi à décrocher un emploi permanent dans le secteur industriel, et ainsi cette génération sont des jeunes célibataires issus des campagnes et encore des zones urbaines leurs retour au pays se limite seulement aux congés annuels, certains restent des années sans y retourner contrairement aux premiers émigrés.

### **4.3 Le troisième âge de l'émigration**

La forme de l'émigration algérienne a pris une nouvelle tendance et une dimension différente des deux générations précédente, où l'accroissement du volume de l'émigration et sa généralisation a tous les régions d'Algérie, aux hommes de tout le groupe, paysans et non paysans, jeunes et moins jeunes, aux familles ou enfants. L'émigration de cette génération est devenue familiale, les algériens issus de cette génération sont plus au moins instruit ils exercent des activités différente par rapport à celle qu'était exercée par les deux premiers âges, le mariage mixte entre les algériens et les français il n'est plus un tabou<sup>2</sup>.

## **5. L'apport de Robert Parkala sociologie de l'immigration**

Robert Parka essayé d'expliquer la réalité des immigrés par une analyse

---

<sup>1</sup> -Abdelmalek SAYAD, La double absence, Edition seuil, Paris, 1999, pp, 60-67.

<sup>2</sup> - Ibid.

sociologique basée sur l'analyse qualitative dans un contexte socioprofessionnel <sup>1</sup>. Cet auteur a opté pour l'observation participante et par l'enquête empirique, incitant toujours ses étudiants à aller sur le terrain pour collecter plus de données empiriques.

Il y a un processus standard sur lequel chaque immigré doit passer par l'empiricité. C'est ce qu'on appelle «La théorie du cycle des relations interethniques», Ce cycle comprend quatre étapes:

### ➤ **Compétition**

L'immigré est confronté au début de son installation à une certaine compétition justifiée avec ses homologues anciens «immigrés» et parfois de la même communauté. Chacun essaie de prouver sa place et ses capacités dans le travail et surtout d'arracher un statut social et une reconnaissance dans la société d'accueil. La compétition est un processus inconscient dans le contexte des conflits.

### ➤ **Conflits**

Il structure les relations entre les groupes et met en valeur les formes de solidarité envers les personnes dominées. Dans ce cas, le conflit est parfois positif car il permettra aux nouveaux migrants d'être acteurs et participer à la politique du pays d'accueil. Les individus s'organisent pour régler le conflit avec les responsables administratifs. C'est pour cette raison que le conflit est conscient et ouvert.

### ➤ **Accommodation**

C'est une période instable où la stabilité de l'immigré est encore fragile. Dans cette étape, il essaie de s'ajuster aux causes du conflit et de s'adapter à cette situation.

### ➤ **Assimilation**

---

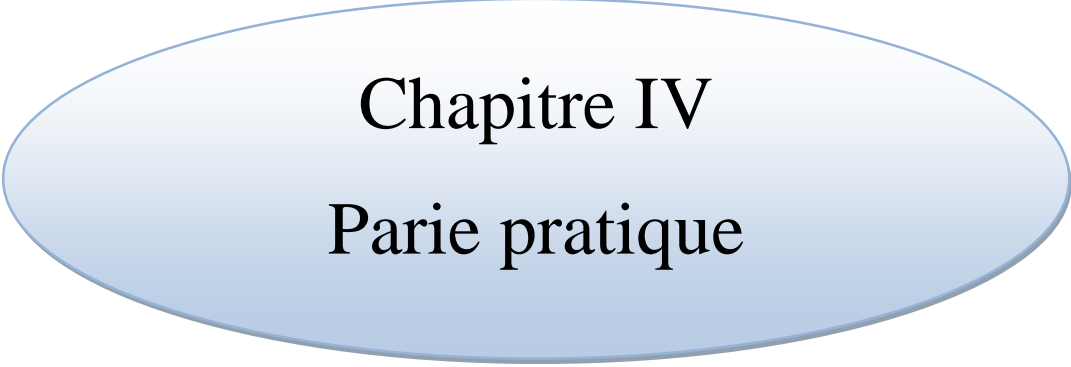
<sup>1</sup> - R. Park cité par Denys Cuche, « Développement de la sociologie des migrations aux Etats-Unis », p8, Version en ligne disponible sur [ancien.reynier.com/Anthro/Interethnique/PDF/Chicago.pdf](http://ancien.reynier.com/Anthro/Interethnique/PDF/Chicago.pdf) consulté le 28-08-2016.

C'est l'étape où l'immigré fait un compromis culturel c'est-à-dire, accepte la culture de la société d'accueil et ne renonce pas à la sienne. L'immigré opte pour conserver sa culture, en participant à celle du pays qui l'accueille. Selon un processus d'interaction qui prend du temps dans les différents départements, on doit bénéficier des développements de la société d'origine.

#### **Conclusion**

Pour en finir avec ce chapitre théorique, on a constaté pas mal d'informations sur le phénomène de l'immigration.

Donc on a parlé du phénomène de l'immigration en général, ensuite l'évolution de ce phénomène en Algérie au long de son histoire dont on a fait recourir aux travaux d'Abdel Malek Sayad le sociologue algérien qui a partagé l'histoire de ce phénomène en Algérie en trois principales âges, et on a parlé aussi des deux catégories d'immigrés qui sont (les immigrés aventureux) et (les immigrés qui ont une stratégie migratoire, et un projet ou un statut).



Chapitre IV  
Parie pratique

### 1. Analyse et interprétation des résultats

**Tableau n°01 : Les caractéristiques personnelles des enquêtés**

	<b>Code</b>	<b>SEXE</b>	<b>Age</b>	<b>La situation matrimoniale</b>	<b>Niveau d'instruction</b>	<b>Expérience professionnelle à l'étranger</b>	<b>Poste occupé</b>
<b>Enquêté N°O1</b>	<b>A1</b>	M	28ans	Célibataire	Universitaire	9 mois	Gestionnaire de produit de change
<b>Enquêté N°O2</b>	<b>A2</b>	M	33ans	Célibataire	Secondaire	7ans	Ambulancier
<b>Enquêté N°O3</b>	<b>A3</b>	M	33ans	Marié	Universitaire	7ans	Chef de sécurité incendie
<b>Enquêté N°O4</b>	<b>A4</b>	M	33ans	Marié	Universitaire	6ans	Architecte
<b>Enquêté N°O5</b>	<b>A5</b>	M	36ans	Marié	Universitaire	4ans	Cuisinier
<b>Enquêté N°O6</b>	<b>A6</b>	M	36ans	Marié	Universitaire	6 ans	Gérant d'une société import export



<b>Enquêté N°07</b>	<b>A7</b>	M	44ans	Marié	Universitaire	4ans	Inspecteur de qualité pharmaceutique
<b>Enquêté N°08</b>	<b>A8</b>	M	45ans	Marié	Universitaire	9ans	Technicien en chimie nucléaire
<b>Enquêté N°09</b>	<b>A9</b>	F	32ans	Célibataire	Universitaire	7ans	Enseignante d'anglais
<b>Enquêté N°10</b>	<b>A10</b>	F	34ans	Célibataire	Universitaire	6ans	Professeur certifié en économie et gestion
<b>Enquêté N°11</b>	<b>A11</b>	F	41ans	Marié	Universitaire	9ans	Institutrice dans une école primaire

On observe d'après ce tableau ci-dessus, que la catégorie d'âge la plus dominante et celle du sexe masculin qui représente d'un effectif de 8 émigrés, alors que le sexe féminin représente seulement 03/11 personnes.

L'âge de la population de notre échantillon varié entre 28 et 45 ans dont la moyenne d'âge est de 34ans.

A propos de la première catégorie d'âge qui unit les (28-33ans) celle-ci représente 05 émigrés de la population de notre échantillon, suivie par la catégorie des (34-39 ans) avec 02émigrés, ainsi, la dernière catégorie qui s'étend de 40 à 45 ans représente 04émigrés.

La situation matrimoniale des mariés semble être d'après nos chiffres la plus représentative, avec un effectif de 07 émigrésissue de la catégorie d'âge entre (34-45ans) par ailleurs la catégorie des célibataires est totalement faible avec 04 émigrésâgé de 28 à 33 ans.

Nos enquêtés ont le niveau universitaire représentant la majorité des émigrésavec 16 personnes, en revanche un seul des enquêtés possède une instruction de niveau secondaire.

En fonction des résultats de ce tableau, suite à la question posée aux enquêtés sur leur expérience professionnelle à l'étranger, on retient que les interviewés parmi notre échantillon ayant à leur actif une expérience de 07 à 09 ans sont représentés de par un effectif de 06émigrés, ce qui signifie que ces enquêtés sont les plus expérimentés par rapport a d'autre.

Les données de ce tableau, indiquent que nos interrogés occupent des poste différents à savoir : gestionnaire de produit, ambulancier, cuisinier ...

### **1.1. L'attitude de la diaspora Algérienne aux deux parcours socioprofessionnels**

#### **A. Les causes principales de l'émigration**

6/11 des enquêtés ont expliqué les causes de leurs émigration avec divers réponses en premier lieu, de poursuivre leur études dans des prestigieuses universités françaises. Dont l'objectif principal est de mettre en valeur leurs formations. À l'heure de la mondialisation, un parcours international a plus de valeur et permet plus d'opportunités d'emploi. Vivre hors de l'Algérie, c'est également devoir faire preuve d'ingéniosité et d'adaptation. En outre, cette expérience à l'étranger sera le moyen de nous

différencier des autres et de nous faire plus facilement une place sur le marché du travail.

La deuxième cause évoqué par nosinterrogés est la langue française car elle est la deuxième langue officielle en Algérie qui reste un atout inestimable qui facilite la poursuite des études à l'étranger et de tisser des relations amicales et professionnelle et même un facteur pour s'installer en France plus tard. La pratique en continu d'une langue avec les natifs du pays est le meilleur moyen de la maîtriser. **« Pour moi, c'est un rêve d'enfance, j'ai toujours voulu poursuivre mes études en France car elle accorde beaucoup d'importance à la recherche scientifique et ces universités font partis des prestigieuses universités européennes de grande renommée. IL y'a aussi la langue française comme vous savez le Français est la deuxième langue officielle en Algérie »**A3.

L'émigration algérienne demeure une migration économique, les hommes occupant les emplois les plus pénibles et les plus rémunérateurs, Un véritable projet migratoire est élaboré, l'Algérie est un pays riche, très riche. Malgré sa richesse, et à cause de sa richesse, le pouvoir d'État, si tant est qu'il ne l'ait jamais entrepris, n'arrive pas à créer les conditions économiques et sociales susceptibles de retenir et d'empêcher la fuite des jeunes. Actuellement (30%) de la population active et (50%) des jeunes de moins de 30 ans sont au chômage – c'est le taux le plus important des pays du Maghreb, du fait notamment de la rente pétrolière qui fait paradoxalement de l'Algérie le pays le plus riche par rapport à la Tunisie et au Maroc – elle dispose actuellement d'environ 170 milliards de dollars de réserves de changele plus riche mais le moins productif : les hydrocarbures représentent en valeur (98%) des exportations.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - Nations Unis/DAES, migrations internationales en chiffre, 3-4 octobre 2013, [www.oecd.org/fr/ed/mig/les\\_migrations-internationales-en-chiffres.pdf](http://www.oecd.org/fr/ed/mig/les_migrations-internationales-en-chiffres.pdf)(consulté le 15/04/2016 à 23 : 16).

**« Nous avons quitté nos familles et notre pays en ayant la rage au cœur de laisser derrière nous toutes les personnes qu'on aime, mais ce sacrifice est dans le but de réussir sa vie professionnelle »A4.**

5/11 de nos enquêtés n'ont pas pu répondre à la question qui est lié aux causes principales de leurs émigration puisque ils sont nés à l'étranger, quel que soit leur lieu de naissance, suivent le sort de leurs parents: si l'un des parents a opté pour la nationalité française, les enfants sont français.

Si aucun des parents n'a opté pour la nationalité française, ils sont devenus algériens avec eux.

A l'époque de la colonisation, l'émigration algérienne est essentiellement une émigration de travail. C'est en 1913 qu'est établie pour les Algériens – la main d'œuvre algérienne surtout – la libre circulation. Avec la guerre, la France a besoin de main-d'œuvre, Ce sont uniquement des hommes jeunes, au départ très majoritairement originaires de Kabylie, qui viennent, souvent pour dix à dix-huit.

**« Après l'indépendance mon grand-père s'est émigré en France pour trouver du travail, vue que la France avais besoin de main-d'œuvre, c'est la chose qui l'a poussé à quitter l'Algérie et avec le temps il a procédé au regroupement familial. Donc moi je dirais que je ne suis pour rien si aujourd'hui je me trouve à l'étranger en tant qu'immigré »A6.**

### **B. Le parcours socioprofessionnel en Algérie**

En fonction des réponses 8/11 de nos enquêtés non pas exercer une profession en Algérie parce que ce sont des immigrés de nationalité française, ils sont parti durant leurs enfance.

**« Pour moi c'est difficile de parler de l'Algérie car j'ai jamais travaillé là-bas donc je ne peux pas faire un diagnostic précis je préfère rester neutre » A6.**

**« Non je n'ai pas travaillé en Algérie car je suis partie en France à l'âge de 10 ans) A8.**

3/11 de nos enquêteront exercé une fonction avant leur installation a l'étranger ; ils ont exercés des fonctions dans le domaine de l'enseignement et dans l'industrie en Algérie

**« Oui, j'ai travaillé dans le sud comme un enseignant des champs pétrolier »A5.**

### **C. La différence entre les deux parcours socioprofessionnels**

Dans cette partie 6/11 de nos questionnés ont signalés l'existence d'une énorme différence entre les deux environnements socioprofessionnels. L'environnement de travail à l'étranger est plus motivant, moins hiérarchique, dans lequel on accorde plus confiance au salariés, ou l'on est jugé moins sur ses origines sociales et diplômes que sur le rendement que l'on obtient.

**« L'environnement de travail me séduit, il est plus ouvert, moins hiérarchique et dans lequel on est jugé sur ce que l'on fait les résultats de notre travail et non pas sur nos origines, par contre en Algérie il y'a peu de moyens et moins d'opportunités d'épanouissement professionnel » d'paré l'enquête A7.**

5/11 n'ont pas pu distinguer la différence entre les deux parcours socioprofessionnel car ils n'ont pas exercées une profession en Algérie.

**« Puisque je n'ai pas exercé une profession en Algérie, je ne peux pas faire la distinction entre les deux parcours » d'paré l'enquête A11.**

La différence entre les deux parcours est expliquer par l'existence en Algérie d'un environnement qui a peu de moyens, moins rémunérateur qui ne répond pas aux besoins des employés ce qui les pousse à quitter ce payé, par contre le travail à l'étranger se caractérises par un environnement socioprofessionnel stable qui dispose de moyens assez importants et attire beaucoup d'Algériens et les pousse à quitter leurs pays vers cette l'étranger qui met à leurs dispositions tous les moyens et la satisfaction qu'ils recherchent, donc l'environnement de travail occupe une place primordiale pour l'émigré algérien.

#### **D. Les difficultés rencontrées pendant la première occupation de poste de travail à l'étranger**

La première catégorie 6/11 ont vraiment trouvé des difficultés quand elle ont occupé le premier poste en dehors de leurs pays car ils ne sont pas bien adaptés à l'environnement socioprofessionnel même au mode de vie au sein de la société occidentale notre enquêté A1 nous explique « **quand j'ai occupé mon premier poste j'ai trouvé des difficultés par rapport aux différences socioculturels de la société française et je n'étais pas habituer a la stratégie organisationnelle de l'entreprise ou je travailler** ».

Alors que dans la deuxième catégorie 5/11 sont nées à l'étranger et ils n'ont pas trouvé des difficultés lors de leur première occupation d'un poste de travail à l'étranger, ils sont bien adaptés à l'environnement socioculturel.

**« Je n'ai pas trouvé des difficultés car il ya une forte adéquation entre mon parcours étudiante et mon poste professionnel »A8.**

Dans cette partie on dégage deux points déférents, la première catégorie elle est bien adaptée au milieu professionnel à cause de la formation et l'éducation qu'ils ont acquise au sein de la société française et par contre la deuxième catégorie a trouvés des divers obstacles car elles ne sont pas habituer à la stratégie organisationnelle qui est complètement différente de celle de l'Algérie.

#### **E. La dégradation de statut professionnel à l'étranger et la satisfaction de nos enquêtés**

6/11 de nos enquêtés expliquent bien la dégradation de leurs statuts socioprofessionnel après être partir à l'étranger, cette dernière est provoquée par la non reconnaissance de diplôme Algérien à l'échelle mondiale, ce qui est relié à la mauvaise gouvernance projetée par l'Etat notamment le secteur de l'éducation, ainsi les insuffisances pédagogiques au sein des établissements Algérien. Le gouvernement Algérien a procédé aux réformes politiques dans tous les secteurs en particulier le secteur de l'éducation et cela depuis 1999

(l'arrivée de président A. BOUTEFLIKA), des réformes qui touchent divers secteurs notamment le secteur de l'éducation des progrès positifs certes à obtenus mais beaucoup de lacunes reste à comblés.

La formation des jeunes en Algérie reste souvent cernée dans un contexte local qui ne peut pas être susceptible d'être équivalent et concurrent avec les diplômes des pays développés, dans le même sens la formation des cadres en Algérie est nommée souvent comme une formation qui répond aux obligations de contexte économique Algérien ,qui ne peut pas dépassé ce dernier et être en fer et mesure avec la mondialisation et l'économie international.

Par ailleurs y a aussi la difficulté de concilier entre les études et la vie privée, L'obligation de travailler pour payer les frais des études de loyer constituent l'une des plus difficultés rencontrés chez notre diaspora pour poursuivre leurs études dans les universités, des écoles supérieures et des instituts, alors ils préfèrent d'entamer des formations à courte durée pour enfin s'insérer dans la vie professionnelle.

**« Oui il ya une dégradation de statut professionnel car le diplôme algérien n'est pas reconnu à l'étranger et la majorité des émigrés ont été obligé de faire des formations accélérée » A1.**

3/6 de nos interrogés sont satisfait de leurs dégradations pour des causes qui résident dans la notion de la politique de rémunération au sein de la société occidentale. La classe ouvrière est très respectable par le gouvernement, les employés sont bien rémunérés ce qui les oblige d'avoir un équilibre entre leurs salaire et leur pouvoir d'achat. Ainsi les conditions de travail qui sont excellent en terme de conditions techniques, les congés pays, les primes quel que soit les primes de risques ou bien les primes de rendement individuel. La communication qui se déroule dans des bons conditions à savoir la communication horizontale ou bien verticale, ces trois facteurs

consistent à provoquer un certains sentiments de satisfaction et de motivation chez nos enquêtés.

En mesurant la satisfaction au travail, il devient possible d'évaluer jusqu'à quel point un milieu de travail donné correspond aux attentes de l'employé. Une telle démarche permet également d'identifier les facteurs revêtant une plus grande importance pour lui. Parmi ces facteurs, nous retrouverons facilement les suivants :

- Les relations avec les collègues de travail et les supérieurs immédiats;
- Le sentiment d'accomplissement que l'individu trouve dans son travail;
- Les conditions salariales;
- La qualité des communications au sein de l'entreprise;
- Les équipements offerts et l'environnement de travail.

Ainsi l'inspiration culturaliste contribue à l'émergence de la satisfaction chez ces enquêtés, sous la bannière des approches culturalistes peuvent être rangées les interprétations qui privilégient l'impact de la culture sur l'organisation. La culture est alors appréhendée par la gestion dans son rôle d'orientation de choix, la culture est un ensemble de représentations et de valeurs partagées qui encadre l'action et sont validées par leurs capacités à résoudre les problèmes.

En dernier lieu on trouve le facteur de mode de vie à l'étranger qui est aussi considéré comme un élément clé de la satisfaction de nos interrogés, et celui est expliqué par le grand décalage entre la société Algérienne et la société occidentale. S'émigré dans un pays développé qui possède des moyens de haut niveau et des bonnes conditions de vie ainsi la structure et l'organisation du travail permet à ces derniers d'avoir une satisfaction dans leur milieu socioprofessionnel.



Ce qui a déclaré l'un de nos enquêté « **Je me trouve satisfait malgré je ne travaille pas dans mon domaine, car je suis dans un pays des droits, le faite d'avoir ce que je mérite dans mon travail et de vivre dans une société développée où l'un respecte l'autre, je pense que si ça est le plus important pour moi** ».

D'un autre coté 3/6 de nos questionnés sont pas satisfait à cause de leurs souhait de suivre le même parcours professionnel que celui de l'Algérie, malgré la rentabilité et la structure ainsi l'existence d'une bonne rémunération.

« **Je ne suis pas satisfait dans le dans le sens de mon diplôme, en Algérie jetais enseignant d'Anglais et ici je travaille comme un chef de sécurité incendie** ».

Les données recueillies dans cette phase nous montre que 5/11 de nos interviewés ont été nés et formés à l'étranger donc ils n'ont pas eu de dégradation de statut professionnel car ils ont suivis des études là-bas ce qui les pousse de ne pas avoir une dégradation statutaire. Etre né à l'étranger et avoir la nationalité signifie l'obtention des droits pareils avec celui des citoyens de la société occidentale, en fonction des études de travail, sécurité sociale et l'occupation des postes dans la fonction publique et même la participation dans des événements politiques comme le vote. Et cela est expliqué par la nature et les lois cordonnées par les pays occidentaux vis-à-vis aux personnes nées ces pays issues des familles étrangères.

« **Moi je me considère souvent que j'avais bénéficié d'une bonne formation et j'étais orienté dans une voix de commerce** ».

## **1.2. L'apport du travail à la reproduction de l'identité professionnelle**

### **A. L'insertion des émigrés Algériens au sein de milieu socioprofessionnel**

En fonction des réponses des interrogés on remarque que l'insertion professionnelle est un passage à la vie active des jeunes diplômés sans expérience professionnelle et qui sont a la recherche d'un emploi. L'insertion des jeunes dans la vie active constitue un problème récurrent pour les demandeurs d'emploi et souvent vécu difficilement par ces jeunes et par leurs familles.

Ainsi trouver un emploi, choisir et accéder à une formation, monter une activité, ou tout simplement exercer son métier selon ses qualifications et ses diplômes est pour beaucoup un véritable parcours du combattant.

Comme il affirme l'enquêté A4 « **premièrement j'ai commencé par le Pôle emploi qui est un dispositif de recrutement qui facilite les jeunes chômeurs a s'inséré dans la vie professionnelle et en parallèle j'ai passé une formation dans mon domaine puis j'étais recruté mais je ne vous cache pas que c'est un passage très difficile car j'ai passé une période de 8 mois de chômage avant que je puisse exercer mon métier actuel** ».

### **B. Les éléments les plus marquants dans le parcours socioprofessionnel des émigrés Algériens**

D'après les résultats obtenus, on remarque que les éléments les plus marquants dans leur parcours professionnel sont : la formation, le recrutement, le choix de la profession, les promotions et les mobilités professionnelles.

L'obligation de la formation à l'étranger est indispensable vue qu'il n'y a pas d'équivalence entre le diplôme Algérien et le diplôme étranger.

**« J'étais dans l'obligation de passer une formation de recyclage dans la sécurité incendié car en France le diplôme algérien n'est pas reconnu » A04.**

On remarque que tous nos enquêtés ont passé des différentes formations avant d'être recruter. On retient alors l'importance de la formation dans l'acquisition du savoir-faire et être et son impact sur le parcours professionnel qui est considérée comme un moyen efficace qui facilite l'adaptation au travail, comme le rappelle le sociologue français. **Zarfian** «L'acquisition de qualité relationnelles, d'innovation, de propositions, d'implication et d'arbitrage... »<sup>1</sup>.

**« Moi j'ai bénéficié d'une bonne formation de qualité qui me permet d'occupé le poste d'un gérant d'une société d'import et export... ».**

Concernant le recrutement, nos enquêtés expliquent comment le recrutement a marqués leur parcours professionnel par ce que c'est une étape importante dans leur vie car elle renforce la confiance en soi et facilite l'engagement dans le travail, est associe à une autoévaluation plus fiable et plus précise, et permet une stabilité émotionnelle plus grande. Par ce là, **Eline Nicolas** à expliquer que le recrutement constitue une base de parcours socioprofessionnel : le recrutement est un exercice délicat qui remplit au moins trois objectifs :

- Evaluer les compétences des candidats ;
- Sélectionner le future titulaire d'un poste à pouvoir ;
- Se projeter dans l'avenir en envisageant le potentiel d'évolution au sein de l'organisation<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>- BENDI Abdellah et autres, « Formation et développement des compétences dans la pratique des entreprises Algérienne », université Tlemcen, Algérie, 2007, p2.

<sup>2</sup>- ELINE Nicolas, gestion des ressources humaines, édition Dunod, Paris, 2014, p35

L'enquêté A1 nous déclare « **quand j'étais recruté, je me suis rapidement adapter à mon travail, car j'aime mon travail et je peux vous dire qu'il faut aimer ce qu'on fait pour bien faire ce qu'on aime** ».

Un autre interrogé nous explique « **j'ai déposé mon cv et j'ai passé un entretien d'évaluation puis par une période d'essai de six mois pour être enfin recruter**».

Pour le choix de la profession on remarque que la majorité de nos interrogés ont choisi leurs professions selon leur volonté. A cet effet on enregistre que la formation et le travail sont perçus comme deux points commun car il y a une adéquation entre ces derniers, puisque la plupart ont travaillé selon les formations qu'ils ont suivis bien qu'ils sont partis à l'étranger, mais ils ont entamé des professions selon leurs formations soit dans le même domaine en Algérie soit dans un autre domaine mais toujours selon leurs choix.

L'enquêté A4 nous a expliqué « **J'ai choisi cette profession à cause de ma formation en Algérie par ce que j'étais biologiste et ici au Canada j'ai trouvé une formation pareille la biologie médicale et puis voilà je travaille comme un inspecteur de produits pharmaceutiques** ».

Ainsi pendant la phase d'orientation professionnelle, les jeunes s'interrogent sur la profession qu'ils aimeraient exercer. Ils doivent à cette occasion sonder leur intérêt et leurs aptitudes, s'intéresser au monde du travail, recueillir des informations, procéder au choix de la profession et chercher une place de formation. Lors de cette phase, ils ont besoin du soutien et des conseils des parents, de l'école, de l'orientation professionnelle et du monde économique. En revanche le rôle des parents est présenté sous forme d'un facteur qui assume la principale responsabilité dans processus du choix professionnel il est primordial que les enfants perçoivent l'engagement de leurs parents, qui se sentent écouter et qu'ils puissent partager avec eux leurs aidées et leurs questions. En seconde lieu on y trouve le rôle de l'école qui a

comme fonction qui réside dans le cadre des cours d'orientation professionnelle, les jeunes font le point de leurs attentes et de leurs aidées et souhaits, rassemblent des informations sur les professions et les écoles d'enseignement général, apprennent à rédiger des dossiers de candidature et se préparent d'éventuels entretiens d'embouche. En dernier lieu, le monde économique comme un élément clé du choix de la profession à travers lequel les firmes offrent aux jeunes un aperçu de la vie professionnelle par le biais de séances d'information, de journées de découverte et de places de stage. Ainsi que les entreprises proposent les places de formation.

**«Moi si je me trouve dans cette fonction c'est un compromis, ma famille et l'école ont toujours une influence sur mon choix en terme d'orientations et d'observations »A2.**

Pour l'élément qui est lié à la mobilité, nous constatons que la plupart de nos interviewés avec un effectif de 8/11, ont été concernés par des mobilités professionnelles diversifiées à la cour de leurs vie socioprofessionnelle. La vie active de nos enquêtés se déroule d'ores et déjà au sein de plusieurs organisations, en continu dans le meilleur des cas, mais très souvent avec des ruptures, en alternant des périodes d'activité et d'inactivité, parfois de formation. Certaines transitions se révèlent particulièrement discriminantes quand elles maintiennent les personnes dans des formes d'emploi précaires ou conduisent au chômage de longue durée. Dès lors, les enjeux associés au développement de parcours professionnels valorisants reviennent à trouver les conditions qui favoriseront l'activité tout au long de la vie active, que ce soit au sein d'une même organisation ou entre plusieurs organisations. « La nouvelle politique de la gestion de la ressource humaine en France aujourd'hui s'appuie sur un confortement du capital humain aux mobilités à fin de pouvoir lui donner un avantage à fournir ses capacités ainsi de maintenir sa carrière dans un but centralisé sur la fidélité et la compétitivité ».

Dans ce sens, Les aires de mobilité professionnelle ne doivent en aucun cas être assimilées à une « table d'orientation mécanique » qui figeraient catégoriquement les passerelles possibles d'un métier à l'autre. Il faut garder à l'esprit que les aires de mobilité professionnelle conçues sur la base des fiches d'emplois-types sont dépendantes de l'état des compétences décrites dans celles-ci. Ainsi, des mobilités inenvisageables aujourd'hui le seront peut-être dans le futur compte tenu de la diffusion de nouvelles techniques ou méthodes de travail. Les aires de mobilités sont amenées à évoluer et Les niveaux de passage sont des indications provenant d'une évaluation de proximités de compétences entre les emplois-types. Plus les compétences au cœur du métier occupé sont partagées avec le métier visé, plus le passage est considéré comme facilement réalisable.

**«Je pense que le partage des postes, les transmissions occupent une place primordiale dans mon parcours professionnel, en terme de facteurs indispensables des mobilités que j'ai eu dans ma vie professionnelle, le partage des compétences et de savoir-faire au travail est un pilier de mobilités ».**

La mobilité interne est perçue comme positive pour nos enquêtés, car elle associée à l'évolution de la carrière, au développement des compétences et au dynamisme. Elle est considérée comme un outil de la gestion des ressources humaines, de plus en plus important dans les collectivités mais aussi très complexe à mettre en œuvre, car à la croisée des autres domaines de la gestion des RH que sont la GPEC, la formation, le recrutement, la gestion des carrières, les relations sociales et la communication interne. Ces outils se complètent et doivent faire l'objet d'un travail en partenariat pour réussir toute démarche de mobilité interne. La mobilité interne est un enjeu important pour les collectivités car elle permet d'intégrer un agent plus rapidement, d'apporter dynamisme et nouvelles compétences au service concerné, de remédier aux problèmes internes des services ainsi qu'aux éventuelles

difficultés de recrutement sur certains postes. Elle développe égalementchez nosquestionnésplus facilement une culture commune .Nos enquêtés aimeraient, pour réussir leur mobilité, pouvoir changer d'affectation sans en subir les éventuels inconvénients.

Un enquêté nous a indiqué **«J'ai des mobilités au sein de l'usine où je travaille, et ces mobilités sont conclues dans un ensemble d'opérations de la gestion du personnel [...] j'ai occupé beaucoup de postes, j'étais plusieurs fois en missions en France et même à l'étranger »**.

Le couple « une formation/un métier à vie » n'étant plus le modèle de référence, il convient, dès la formation de préparer l'adaptabilité à long terme. Ainsi, les cursus universitaires proposent de plus en plus des modalités d'enseignement destinées à développer la mobilité professionnelle à travers une multiplication des passerelles (crédits ECTS, système LMD..), unités d'enseignement d'ouverture culturelle en licence à choisir dans d'autres composantes, diplômes « double compétences » l'enquêté A3 affirme **« grâce aux différentes formations que j'ai suivie je me trouve aujourd'hui face aux différentes mobilités »**

En fin on retient, une minorité avec un effectif de 3/11 qui n'ont pas étéconcernés par des mobilités dans leurs emplois car le nature de la profession exercée par cette catégorie n'exige pas d'une manière officielle des mobilités, il est suffisant de ne pas avoir un changement, un déplacement dans le milieu professionnel, la direction de l'entreprise ou de l'institution, organisation de service trace un règlement présentée sous une image bien claire et bien précise. Par l'absence de déplacements, transfères et mutations, missions de travail. Ce qui obligent ces derniers de ne pas avoir des mobilités comme la souligner cette enquêtés **« autant que enseignante d'anglais dans une école de primaire, je n'ai pas de mobilités »**.

Pour les promotions professionnelles, on trouve 7/11 n'ont pas bénéficié des promotions professionnelles, malgré certains critères qui sont

présentés chez nos interrogés comme celui de l'esprit d'équipe qui occupe la première marche du podium, suivi par la capacité à bien communiquer ex-æquo avec l'éthique ainsi les compétences techniques et l'adaptabilité au poste mais ils n'ont pas bénéficié des promotions. Ce problème revient souvent d'après nos interviewés à la discrimination au travail qui est considéré comme un phénomène complexe qui s'articule au sein de la société occidentale. Les étrangers ou les immigrés rencontrent quotidiennement des obstacles sur les lieux de travail (salaire, promotion...etc.). Le problème des discriminations raciales dans le monde économique n'est pas évidemment un phénomène récent. L'histoire abonde d'exemple de comportements racistes plus ou moins affichés, plus ou moins explicites vis-à-vis de certaines populations.

Pourtant, les valeurs citoyennes d'égalité entre les hommes dans l'exercice de leurs droits, constituent le ciment de la communauté nationale. Toute attitude discriminante qui tendrait à hiérarchiser la société en différentes strates sociales, conditionnant les rapports humains en fonction de certains tels que l'origine ethnique, les croyances religieuses, le sexe, sont explicitement dénoncés par les textes, ainsi que de façon tacite, par la conscience sociale commune. L'enquêté A5 nous a indiqué « **Je suis considéré comme un élément fondamental de cheminement spécifique de l'entreprise où je travail mais jusque-là aucune promotion n'a été obtenue, ils préfèrent leurs citoyens** ».

Par contre on n'enregistre qu'une petite catégorie de notre population d'étude qui a eu des promotions à l'intérieur de l'organisation, 4/11 ont bénéficié des promotions dans leurs parcours socioprofessionnel, ces interrogés sont sous représentés aux sommets des hiérarchies au sein de milieux professionnel, cette notion est connue également sous le nom de plafond de verre (un plafond invisible empêchent ces derniers de monter dans la hiérarchie).



L'enquêté A1 a déduit « **Oui j'ai bénéficié d'une promotion professionnelle depuis que j'ai commencé à travailler. Je suis passé d'un agent de sécurité incendie à un chef d'équipe de sécurité** ».

Avoir une promotion professionnelle est souvent conditionnée par un passage professionnel s'inscrit officiellement dans la présentation des compétences avec celle d'évaluation de la performance de capital humain au sein de l'organisation, cette notion est mesurée par une trajectoire professionnelle à partir de laquelle l'employé acquiert et soumis sous la tutelle d'un chef hiérarchique qui détient un pouvoir décisionnel qui va le mettre face à une augmentation et une amélioration de ses capacités, ses qualifications au cours de sa vie professionnelle comme le disait notre enquêté A6.

«**Il est concevable d'avoir des promotions après une expérience assez importante mais toutes les promotions que j'avais bénéficié sont expliquées par mes capacités et les formations que j'ai suivi au cours de ma carrière professionnelle** ».

### **C. L'impact des pratiques professionnelles sur la construction des compétences :**

En analysant les réponses des interviewés, on constate que ces derniers explicitent leurs pratiques professionnelles selon différentes réponses, 5\11 voient que leurs pratiques professionnelles sont cernées dans des notions comme la mobilité à l'intérieur de l'organisation, être absorbé dans les différents postes permet bien d'améliorer les pratiques, d'avoir une reconnaissance de travail à partir d'une redistribution des ressources obtenue par des stratégies diverses affecte le niveau relatif des capacités de l'un et de l'autre d'une manière compatible avec la formule de légitimité en usage. L'enquêté A2 affirme « **Avoir des mobilités dans mon travail me permet de**

**connaitre mieux mon travail à fin de dégager les principaux schèmes généraux de mes compétences ».**

Pour la deuxième catégorie 5\11 ont mis un descriptif clair et bien précis sur leurs pratiques professionnelles est cela est expliqué par le partage du travail, l'échange des tâches entre nos enquêtés et les employés, ce qui a créer un esprit d'équipe et une ambiance collective pour passer les horaires de travail d'une manière achevée, excellente loin de tous les facteurs de démotivation et de routine. L'employé par sa nature acquiert d'une manière rapide le processus de sa fonction donc il doit être mis aux nouvelles procédures dans son entourage socioprofessionnel pour qu'il soit mieux motivé et rentable. L'enquêté A7 affirme « **Mes pratiques professionnelles sont différenciés par les différentes tâches que j'occupe dans mon travail, ce qui se qui est constitué comme l'un des axes essentiels de mon identité professionnelle ».**

Au final on trouve qu'un seul enquêté qui considère que ses pratiques professionnelles résident dans la notion de pouvoir à cause de la nature de son poste occupé le pouvoir au sein de l'organisation tribulaire des différentes opérations décisionnelles qui sont projetées par des lois et des règlements dans le but de coordonner, administrer, planifier des buts et des stratégies ainsi des tactiques qui tracent un cheminement spécifique et rationnel de la gestion de la firme à fin de donner une image compétitive et d'efficience de cette dernière, car cette notion repose sur l'idée que les personnes ont des objectifs individuels avec l'existence des coalitions qui sont fluctuantes, le comportement des groupes de personnes se caractérise par des logiques de négociation où chacun cherche à prévaloir son propre intérêt, comme le disait **HERSBERG ET CROZIER** «Le pouvoir d'un individu ou d'un acteur social

est bien fonction de l'ampleur de la zone d'incertitude que l'imprévisibilité de son propre comportement lui permet de contrôler face à ses partenaires »<sup>1</sup>.

L'enquête A6 nous a indiqué « **Autant que gérant de société j'exerce un pouvoir dans mon travail** ».

#### **D. L'attitude de la diaspora Algériens vis-à-vis aux conditions de travail à l'étranger :**

A ce propos, on note que 11/11 de nos interviewés sont satisfaits par les conditions de travail et cela est expliqué par l'intérêt porté aux conditions de travail dans la société occidentale. À savoir la qualité du travail, les risques physiques et psychosociaux, La durée et l'organisation du temps de travail, le statut professionnel et le contrat de travail, le lieu professionnel et vie de famille, les conséquences du travail sur la vie en dehors du travail, la formation et l'apprentissage au travail, le choix du travailleur sur son lieu de travail, la santé et le bien-être, ainsi que le salaire et les nouvelles technologies au niveau des organisations. Un émigré quand il part à l'étranger et il trouve des bonnes conditions de travail plus adéquate que celle de l'Algérie il sera motivé.

En outre les conditions matérielles, horaires, statu, rémunération, avantage sociaux sont nécessaires mais insuffisantes, des composantes psychologique telles que le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance de ses supérieurs, la progression individuelle, le contenu de travail adapté aux capacités et à la personnalité, la jouissance d'autonomie et des responsabilités au niveau de celle que l'on est capable d'assumer, sont tout aussi importantes.

---

<sup>1</sup> JEAN PIERE Heffer et autres, management stratégique, 9<sup>ème</sup> édition Broché, Paris, 2013, p 37.

**« Je suis vraiment satisfaite de mon travail, ici à l'étranger je peux vous confirmer que toutes les conditions matérielles et psychologiques sont réunies afin de motiver le salarié et d'exploiter au maximum sont potentiels»** Enquêtée A11.

### **1.3. Des rapports sociaux professionnels à l'identité professionnelle de la diaspora Algérienne**

#### **A. Les objectifs prioritaires de leurs professions**

En retenant les réponses des interviewés, on remarque que notre population d'étude explique leurs objectifs prioritaires par des différents cas. 6/11 considèrent que l'objectif prioritaire de leurs profession est de pouvoir donner des efforts, améliorer les connaissances ainsi d'avoir un sentiment de reconnaissance par autrui, ce qui les permet de prendre une place au sein de milieu professionnel et au niveau de la société d'une manière générale. Car le travail avant qu'il soit un outil à travers lequel l'individu gagne l'argent il est tout d'abord une valeur humaine et sociale.

**« Le travail pour moi est une valeur humaine avant tout, aussi 'il me permet d'être reconnu par la société, vivre à l'occident sans travail c'est de la frustration ».**

L'objectif de cette catégorie n'est pas uniquement de gagner de l'argent, mais plutôt un objectif lié aux développements des compétences et d'avoir une bonne expérience professionnelle comme la souligné Eline NICOLAS la notion de compétence s'appuient sur les trois composante suivantes : Le savoir, le savoir-faire, le savoir-être.<sup>1</sup>

Ce que affirme l'enquêté A1 **« mon objectif est d'avoir un savoir-faire dans la continuité pendant tous mon cursus depuis que j'étais étudiant jusqu'a où je suis devenu salarié ma personnalité m'a poussé à fournir le maximum d'efforts pour maitriser les logiciels, les langues et**

---

<sup>1</sup>- NICOLAS Eline, opcit, p102.

**les mécanismes dans mon domaine en ce qui concerne le savoir être, maîtriser la langue française comme la plupart des Algériens, j'ai su m'adapter et m'intégré à mon nouveau environnement.**

Par contre la deuxième catégorie avec un effectif de 5/11 affirme que l'objectif de leur profession résumée sur le salaire qui est l'un des éléments de leur motivation, tout ce qui permet aux salariés de se développer dans leurs métier (objectifs clairs, formation, reconnaissance) et de s'intégrer dans un projet global (ambiance, condition de travail, stratégie et vision partagée, fierté d'appartenance) et aussi à la construction de leur identité professionnelle.

Un autre enquêté A5 affirme que son objectif est de gagner de l'argent avant tout « **mon objectif est de gagner de l'argent par ce que j'ai un certain patrimoine à transmettre pour ma famille** ».

### **B. L'amour des enquêtés à leur profession**

D'après les réponses des enquêtés en résumé que ces derniers aiment profondément leur profession est cela est expliqué par les bonnes conditions de travail et la rentabilité au sein de l'organisation, la présence des moyens matériels comme les nouvelles technologies, horaires, statu et rémunération favorise un bon climat social, ce qui explique que ces enquêtés partage le même sentiment d'amour vers leur profession.

A ce propos Le travail occupe une place importante dans notre vie et ne serait-ce que par le temps qu'on y consacre, le travail permet à l'homme de jouer un rôle dans la société. Le résultat de son travail a une valeur reconnue par les autres. L'homme se rend et se sent utile, il est acteur de la vie économique et sociale, il acquiert ainsi une signification aux yeux des autres. Celui qui travaille peut assumer ses responsabilités en assurant sa survie et celle de sa famille, manger, s'habiller, s'abriter et se soigner et être respecté dans la société . Un homme qui travaille et produit ne se plie pas devant son

semblable, Il est pris en considération par ces derniers, Et il gagne en estime autour de lui quand le travail est bien fait.

**« J'aime mon travail car on a mis à ma disposition tous les conditions favorables pour accomplir au mieux mon travail ainsi il me permet d'accomplir tous les besoins primaires » Enquête A2.**

### **C. Les relations sociales et l'identité professionnelle des immigrés Algériens**

On note que la relation de nos enquêtés avec leurs collègues sont fortement chargées d'amitié et de camaraderie qui dépasse le cadre professionnel avec une effectif de 06/11. Ainsi on rajoute qu'ils ont une expérience professionnelle de 9 mois à 9 ans.

D'après notre étude on constate que la sphère active est un facteur de socialisation, ces émigrés partagent selon Sainsaulieu le type d'identité négociation qui a comme caractéristique l'aide des collègues aux émigrés pour négocier leur identité afin d'éliminer tous les obstacles dans le domaine professionnel.

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 l'étranger dans l'usine où quel je travaille nous avons une spécificité qui celle d'avoir débuté ensemble depuis 9 ans nous a permis de développer nos relations collégiales »**, enquête A1.

Une autre enquête A9 nous a dit **« je considère l'école comme ma deuxième maison malgré je suis d'origine Algérienne mais mes collègues sont comme mes frères et mes sœurs on parle sur des sujets d'actualité comme le sport, la politique, l'art .... »**.

Pour la deuxième catégorie, 3/11 voient qu'il est nécessaire d'avoir des affinités dans le milieu professionnel mais avec certains collègues et avec des limites. Donc, cette tranche choisit et sélectionne leur relation au travail. Ceci dit, nous découvrons que cette catégorie partage un modèle d'identité d'affinité qui est un type auquel les agents sélectionnent et choisissent leurs groupes d'appartenance. A ce propos l'un de nos enquêté a justifié « **ma relation avec mes collègues est très limitée [...] je n'ai pas beaucoup d'amis dans la société où je travaille, mon collaborateur est mon meilleur ami, c'est le seul à qui je fais ma confiance** ».

Pour la troisième catégorie, 02/11 de nos enquêtés partagent une relation précisément difficile avec leurs collègues le faite d'être issu d'une civilisation Arabo-musulmane les Français se comportent pas avec ces derniers de la même façon qu'ils se comportent avec les autres et ce la est expliqué par le racisme qui existe au sein de la société française, l'un a déclaré « **A cause de mon origine, les collègues n'essayaient pas de me connaitre ils parlent uniquement sur le travail, donc moi j'i pas d'amis dans le travail, je concentres sur mon travail, le reste sa m'intéresse pas** ».

Entre autre, la discrimination défavorise notre diaspora précisément en France, au profit des autres en raison de critères non objectifs, ces derniers ne bénéficie pas du même comportement que les autres dans une situation comparable, en raison d'un motif prohibé. Par cela nous avons constaté que nos interrogés en France n'ont pas des bonnes relations avec leurs collègue ils préfèrent de ne pas sortir de cadre professionnel, ils ne voulaient pas avoir des amis au sein de travail avec un désintérêt majeur vers l'ambiance collectif au travail et cela est expliqué par la discrimination et le racisme qui existe au sein de la société Française.

L'enquêté 7 nous affirme « **Il y a de la discrimination le faite que je suis mis à l'écart le faite je suis connoté d'une façon négative en raison**

**d'une apparence d'une origine de milieu social au même parfois de sexe ».**

Ainsi selon les formes identitaires de **R. Sainsaulieu** « Cesémigrés ont une identité instable et toujours rebâtie, elle révèle un décalage permanent entre les moyens d'affirmation de soi et les possibilités de reconnaissance collective »<sup>1</sup>.

#### **D. La communication et l'estime de soi**

Les réponses des enquêtés illustrent que leurs avis diffère d'une catégorie à une autre.

Suite à la question posée sur le rôle de la politesse de chef hiérarchique sur la préservation de l'estime de soi, on remarque que 06/11 voient que la reconnaissance au milieu professionnel est un facteur essentiel qui permet de garder l'estime de soi des employés se qui développeles bonnes relations entre le chef et les employés ainsi d'avoir la motivation et la rentabilité au sein de l'organisation, ce qui renforce aussi le climat social qui permet de galvauder la productivité et la compétitivité de la firme.

Aussi on ne constate que l'estime de soi comme une donnée fondamentale de la personnalité. Pour eux, une bonne estime de soi facilite l'engagement et influence la capacité de nos enquêtés à passer à l'action. L'estime de' soi est la conscience de valeur qu'on se reconnait dans des différents domaines. Elle suppose une reconnaissance de ses forces, de ses limites personnelles, c'est à travers la discussion avec ses collègues et la reconnaissance de son personnel qu'un employé peut croire à ses compétences et à ses capacités et n'hésitera pas à s'engager dans des activités d'apprentissage et à préserver contre tout symptôme qui touche son identité professionnelle « L'estime de soi – S'aimer pour mieux vivre avec les autres».

---

<sup>1</sup>Renaud SAINSAULIEU, "l'identité au travail" presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris 1998, P145.



L'interviewé A3 a déclaré « **Oui bien sûr le "bonjour" approche bien le personnel de l'employé** ».

Une enquêtée A11 indique aussi « **Oui il y a une bonne entente entre le directeur et les employés ça me permet d'être motivée et d'avoir un sentiment d'appartenance et de satisfaction au travail** ».

Concernant la deuxième catégorie on remarque que 05/11 considèrent que la politesse fait partie de la culture organisationnelle. Ces derniers voient que ce genre de comportement est très normal et habitué au sein de l'organisation aussi est une culture chez la société occidentale, le chef utilise un certains comportements de politesse avec tous les employés, et même aussi un droit car le respect doit être mutuel et partagé entre l'employeur et l'employé.

L'enquêté A1 nous a expliqué « **Entendre des mots tels que (Bonjour, Merci...) fait partie de l'éducation en France, c'est leur système qui fait que ce genre de détails n'est pas un fait** ».

#### **E. Le point de vue de la diaspora Algérienne sur l'attitude des supérieurs à l'égard de leur travail**

6/11 des enquêtés expliquent la manière d'agir le chef hiérarchique à travers leur travail.

Cette catégorie ont une responsabilité ce qui permet de dire qu'ils ont été chargé d'une fonction sensible et difficile.

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 a l'autrui significatif lui conférant son identité virtuelles ». <sup>1</sup>

A cet égard, en comprend que le besoin être reconnus comme individus et d'être appréciés en tant que travailleurs aptes a s'engager dans le travail, a y

---

<sup>1</sup>- NADJEMA. H, « mémoire de master, De l'identité sociale à l'identité professionnelle », Université Abderrahmane Mira de Bejaia, 2012/2013.

faire des efforts pour accomplir leurs taches de manière compétent, motivante et à produire des résultats concrets.

L'enquêtée A10« **Au tant que chef d'équipe de sécurité incendie J'ai toujours une pression car quand on occupe ce poste c'est trop sensible, il se fait qui est des normes qui ne sont pas respecté ou un incident arrive ca tombe sous ma responsabilité donc si difficile de négocié avec le chef et même avec les subordonnés** ».

Pour la deuxième catégorie, on remarque que ces enquêtés sont âgés de 33 ans à 45 ans et ayant une expérience de 4 ans à 9 ans, ce qui permet de dire que ces derniers ont une trajectoire professionnelle qui leur permettent d'avoir la confiance des supérieurs, cela est expliqué par la nature de la relation de chef avec le subordonné.

A ce propos, on retient que, ces enquêtés 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'organisation.

D'après l'enquêté A4 « **Il ya un respect constant et mutuel, je n'ai jamais eu problème avec mes supérieurs, mais surtout car c'est des personnes très âgés qui ont énormément d'ancienneté donc ça se passe bien** ».

#### **F. Les éléments les plus fondamentaux de l'identité professionnelle des émigrés Algériens**

En analysant ces catégories, on retient que 6/11 considèrent que le respect et la communication avec les collègues contribuent à la construction de leurs identité professionnelle, le climat social contribue à la reproduction de l'identité professionnelle de cette catégorie à travers des valeurs comme le respect, la bonne communication avec les collègues, sont des éléments fondamentaux de l'identité professionnelle de ces derniers car ils considèrent

que : avoir une identité au niveau de milieu professionnelle est d'abord avoir des normes et des valeurs car ils ne peuvent pas avoir la satisfaction et l'intégration ainsi l'adaptation sans être bien communiqué soit avec les employés soit avec les chefs et les dirigeants, ainsi cela permet bien à gérer les choses d'une bonne manière. Donc selon eux les éléments qui construisent leur identité professionnelle, ne provient plus de cursus scolaire et les compétences ainsi de l'expérience acquise durant leurs parcours professionnel, mais avant tout des normes et des valeurs comme le respect la bonne communication, la négociation et la meilleure gestion des choses et être capable de remédier les problèmes qu'affrontent les employés dans le travail.

L'enquêté A2 a indiqué « **moi je pense que deux points essentiels jouent un rôle dans la construction de mon identité professionnelle, le respect entre les collègues et de gérer les choses de bonne manière** ».

Un autre interviewé A3 aussi nous a confirmé « **forcément les éléments sont l'honneur dans le boulot, la ponctualité, le respect et la politesse et aussi la gestion des choses avec la meilleure manière** ».

D'après ces réponses, on constate que 3/11 de nos enquêtés considèrent que le cursus universitaire et l'expérience professionnelle sont les enjeux sur lesquels se penche leur identité professionnelle, avoir des connaissances pendant la formation universitaire permet t-elle bien de connaitre bien le domaine d'étude, ainsi le futur métier, les compétences acquises dans le travail chaque jour est structure d'expérience professionnelle donc selon cette catégorie leur identité professionnelle se focalise sur la formation et les compétences acquises dans le travail, ce qui leur donne une identité propre au sein de milieu professionnel.

Comme le disait **Bilin** « l'identité professionnelle est un ensemble d'éléments particulier de représentations professionnelles, spécifiquement activé en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée

d'identification/d'différentiation avec des groupes sociétaux ou professionnels »<sup>1</sup>.

L'enquêté A4 indique « **Les compétences acquises dans mon travail sont les éléments de mon identité professionnelle** ».

Une autre enquêtée A9 nous a expliquée « **Je considère toujours mes connaissances que j'ai pris pendant la période universitaire ainsi les compétences acquises dans mon travail à l'école sont les facteurs de la construction de mon identité professionnelle** ».

Concernant la deuxième catégorie voit que l'amour de métier et la fidélité constituent les éléments fondamentaux de leur identité au travail avec un effectif de 2/11. Par ce là, on enregistre que cette catégorie a une certaine fidélité envers leur profession parce qu'elle aime bien leur profession et elle réalise le travail avec un respect majeur envers les règles et les lois de travail, et a partir de cet optique on comprend que ces enquêtés se sont des professionnels dans les tâches permettent un fort engagement créateur dans le travail, qui sont les plus concernés qui sont les plus actifs dans la vie de l'organisation. Ainsi, ce sont les agents les plus capables de liberté dans leur travail.

L'enquêté A6 nous a indiqué « **Mon identité professionnelle sa se résume en trois mot la fidélité, la rigueur, la ponctualité** »

Une autre enquêté A10 a déclaré « **je vois que les éléments de mon identité professionnelle sont liés à l'amour et la fidélité envers ma profession parce que tous simplement j'aime bien mon travail je le fais dans les normes quand je réalise mon travail je sens allaise car tous simplement je donne un plus à l'organisation où je travaille et à la société** ».

---

<sup>1</sup> -BILIN. J, représentations, pratique et identité professionnelle, Edition L'Harmattan action et savoir, Paris.1997, p187.

### **G. La communication entre les collègues**

La majorité de nos enquêtés ont déclaré qu'ils ont eu des conversations avec leur collègue sur des sujets qui sont liés à l'actualité, des échanges culturelle soit au niveau de la culture, l'histoire, le sport. La société occidentale avec sa nature politique, culturelle et sociale est souvent marqué comme étant une société ouverte ainsi que l'échange culturel et la communication, la négociation sont les principaux schèmes généraux sur lesquels se penche la structure sociale, en effet les réponses de nos enquêtés nous interprètent que les discussions informelles permettent en effet de bien s'intégrer et de tisser des liens avec les collaborateurs de son milieu professionnel.

La communication au sein des organisations est une fonction essentielle qui remplit plusieurs rôles importants et qui renforce les relations entre les collègues.

**Une autre nous dit « Nous avons des discussions informels concernant (la culture, cuisine, tradition, coutumes ». Enquêtee A10.**

Concernent les deuxièmes catégories, on remarque que 3/11 de nos enquêtés n'interagissent pas en permanence avec leurs collaborateurs, sauf lors des intérêts communs. Ce que nous montre que ces émigrés préfèrent de limiter les relations avec les collègues de les cerner uniquement dans le cadre professionnel. Ce qui est gravite autour de la question de l'émigration car ils sont étranger, ils travail dans un pays qui ne porte pas les mêmes normes et les valeurs que celle de l'Algérie, ce qui les représente avec des relations de séparatisme individuel, comme le décrit **TABELI Habib** « Un déficit flagrant en matière de relations sociales peut engendrer des conflits sociaux, des comportements inadaptés ou indésirable dans la sphère active »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - TABELI Habib et autres, conditions de travail et le climat social dans les PME Algérienne, université de Mascara, Tlemcen, 2008.

Comme il nous a déclaré l'enquêté A3 « **Avec mes collègues on parle que du travail** ».

Un autre enquêté nous a dit « **Dans le milieu professionnel, je ne partage pas beaucoup d'interaction avec mes collègues sauf lors des réunions sur le domaine** ».

#### **H. L'importance des activités sociales par les immigrés Algériens**

En fonction des réponses de nos enquêtés, on enregistre que l'avis de nos interviewés sur les activités sociales diffère d'une catégorie à une autre, en analysant la situation. On retient que la société occidentale donne une valeur assez importante à la socialisation organisationnelle, à travers une recherche d'intégration des salariés par la structuration des activités sociales que ce soit sportives ou des actions sociales comme le volontariat, nettoyage de l'environnement, et des sorties de solidarité avec les réfugiés syriens. La majorité de nos enquêtés avec un effectif de 7/11 ont indiqué que le travail n'est pas le seul moyen qui met en relief deux individus mais aussi des activités sociales, l'un de nos enquêtés a déclaré « **Il est désormais nécessaire d'avoir ce genre d'activités, elle joue un rôle très important, j'ai distribué 300 cafés aux réfugiés syriens c'est très touchant ça va rester marquer dans ma carrière** » l'enquêté A2

Pour la deuxième catégorie, avec un effectif de 3/11 on remarque que cette tranche a une certaine responsabilité familiale, elle considère que toutes les activités sociales organisées dans le travail jouent un rôle très important, elles permettent aux personnel d'une part des échanges d'acquérir une certaine connaissance, ainsi l'égalité entre les différentes catégories socioprofessionnelles, entre les chefs et les subordonnés qui va engendrer une forte relation entre les collègues avec les chefs, afin de faciliter leur intégration dans la sphère active qui va donner une bonne image à l'organisation, d'un autre côté ces activités sont un moyen préventif qui

permet de libérer la pression et de diminuer le stress, afin de renforcer la santé des salariés.

L'enquête A5 nous a indiqué « **Toutes les activités sociales qui sont organisées me aident d'oublier le stress, l'appui de responsabilité** ».

En fin on note qu'un seul enquêté qui refuse de participer dans les activités sociales pour des raisons liées à son origine ethnique, culture et l'éducation qui l'a pris dans sa famille ne lui permet pas de participer dans des sorties et des fêtes organisées par son entreprise, alors que lui il travaille uniquement avec les français et les activités sociales organisées dans son travail sont en contradiction avec sa culture et son éducation, donc il préfère de ne pas participer et de limiter ses relations avec les collègues.

L'enquête A10 a indiqué « **Il y a des activités sociales comme l'organisation des fêtes, des sorties de pic Nic, moi je ne suis pas partisan car il y a des trucs comme la boisson alcoolique, la dance ma religion ne tolère pas ça** ».

### **I. L'influence des attentats de Paris et de Bruxelles sur l'environnement socioprofessionnel de la diaspora Algérienne**

En fonction des réponses des enquêtés, suite à la question posée sur l'influence des attentats de Paris et Bruxelles sur l'environnement socioprofessionnel des immigrés Algériens, on note que la majorité de nos interrogés n'ont aucun changement dans leur environnement socioprofessionnel avec un effectif de 8/11.

Après les derniers attentats qui ont été réalisés par des organisations terroristes islamistes, malgré nos interviewés sont issue d'un pays Arabe et musulman mais leur environnement professionnel reste lui-même après les derniers attentats, les relations avec les collègues restent toujours soulignées par une négociation dans le travail, l'union entre les salariés a propos de la gestion des situations conflictuelles et pathologiques au milieu professionnel,

la bonne relation avec le chef hiérarchique reste elle-même, donc le climat social se déroule dans les meilleures conditions les normes et les valeurs que partage notre diaspora avec les citoyens de la société occidentale reste les mêmes est cela est expliqué par la distinction qui a été faite entre les islamistes intégristes et les émigrés, ce qui explique la différence menée entre un islamiste terroriste et un émigré qui vit dans une société avec un respect majeurs envers les règles, les lois et les structures, ce qui est appliqué même au milieu professionnel, il n'y a aucune cause principale qui pousse la direction de l'organisation à entamer des nouvelles lois envers nos enquêtés, le comportement des citoyens occidentaux reste lui-même malgré ces attentats sont organisés par des islamistes issus d'une civilisation arabo-musulmane.

L'enquêté A9 nous a indiqué « **Malgré que je suis musulmane, et ses attentats ont été fait par des islamistes, mais j'ai aucun changement dans mon entourage socioprofessionnel** ».

Par contre on trouve que la deuxième catégorie avec un effectif de 3/11 indique qu'il y a des petits changements dans la société, dans certains endroits la vision envers les émigrés Algériens est changée en particulier dans le travail, certains firmes précisément dans les relations professionnel ont pris certains notes et règles envers les salariés algériens, ce qui explique que ces firmes ont procédé à certains lois et nouveaux règlements qui sont inscrits dans le renforcement de la sécurité au milieux professionnel et dans la société d'une manière générale, certains employés et responsables ont perdu la cofinance envers les salariés qui sont venus des pays arabe et musulmans.

L'enquêté A2 a déclaré « **Oui il y a un changement après ces derniers événements, ils me croyaient plus dans mon travail, chaque jours ils fouillent mon sac, c'est insupportable** ».



**G. La vision ultérieure de la diaspora Algérienne de leur plan de carrière.**

D'après Les réponses de nos enquêtés 7/11 veulent garder leur profession jusqu'à la retraite et d'après eux la reconnaissance au sein de leur organisation contribue à leurs satisfactions et à leur fidélités, peu importe le rôle qu'occupe le salarié il doit être reconnu pour son travail car c'est d'abord et surtout une habitude quotidienne que tous, dirigeants comme employés, doivent prendre en considération, en prenant le temps de reconnaître l'autre quand ils le rencontrent, ne serait-ce que par une salutation et un sourire et ce besoin se manifeste également par le respect des différences individuelles et le développement d'attitudes et de comportements de bon voisinage entre collègues.

**« La reconnaissance au sein de notre travail est, sans aucun doute, une source importante de plaisir au travail car nous nous sentons, important et reconnu. Enfin et surtout c'est aussi avoir un travail qui va dans le même sens que la mission que nous nous sommes donnée et c'est pour ça que je compte garder mon travail jusqu'à la retraite ».** A6

Par contre, on trouve que 4/11 des enquêtés ne veulent pas rester dans le même poste, malgré qu'ils sont satisfait dans leur travail.

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

Pour **C.Dubar**, une identité professionnelle de base constitue non seulement une identité au travail mais aussi et surtout une projection de soi dans l'avenir<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- TOUATI. H, « mémoire de master, socialisation et identité professionnelle des cadres », Université Abderrahmane Mira de Béjaia, juin 2013.

L'enquêté A4 a **déclaré« Je suis satisfait de mon travail actuel mais je ne compte pas le garder pour longtemps ».**

L'enquêté A5 nous a déclaré" **je compte garder mon poste actuel mais non pas mon organisation vue que je vise à intégrer une entreprise de grande renommée ».**

## 2. Les résultats de l'enquête

On a constaté que plusieurs facteurs rentrent dans la construction identitaire des professionnels Algériens à l'étranger, À l'heure de la mondialisation, un parcours international a plus de valeur et permet plus d'opportunités d'emploi. Vivre hors de l'Algérie, c'est également devoir faire preuve d'ingéniosité et d'adaptation.

La différence entre les deux parcours qu'est expliquée par l'existence d'un environnement qui a peu de moyens en Algérie, moins rémunérateur qui ne répond pas aux besoins des employés se qui les pousse à quitter leurs pays, par contre le travail à l'étranger se caractérise par un environnement socioprofessionnel stable qui dispose des moyens assez importants et attire beaucoup d'Algériens et les pousse à quitter leurs pays vers cette étranger qui met à leurs dispositions tous les moyens et la satisfaction qu'ils cherchent.

- La satisfaction de statut professionnel qui est expliquée par des causes qui résident dans la notion de la politique de rémunération au sein de la société occidentale. La classes ouvrière est très respectable par le gouvernement, les employés sont bien rémunérés ce qui les obligent à avoir un équilibre entre leurs salaire et leur pouvoir d'achat.

- Les conditions de travail qui sont excellent en terme de conditions techniques, les congés pays, les primes quel que soit les primes de risques ou bien les primes de rendement individuel.

- Le facteur de la communication qui se déroule dans des bons conditions à savoir la communication horizontale ou bien verticale, ces facteurs consistent à provoquer un certains sentiments de satisfaction et de motivation chez notre diaspora.

- L'importance de la formation dans l'acquisition du savoir-faire et être et son impact sur le parcours professionnel qui est considérée comme un moyen efficace qui facilite l'adaptation au travail.

- Le recrutement qui constitue une étape très tragique dans le parcours socioprofessionnel de nos fonctionnaires à l'étranger, il permet une stabilité émotionnelle plus grande.
- Les promotions professionnelles qui exigent un certain nombre de compétence acquièrent par l'employé pour avoir un passage d'une catégorie à une autre dans leurs vies professionnelles.
- L'estime de soi comme une donnée fondamentale de la personnalité. Pour eux, une bonne estime de soi facilite l'engagement et influence sur la capacité de nos enquêtés à passer à l'action. L'estime de soi est la conscience de valeur qu'on se reconnaît dans des différents domaines.
- Le respect et la communication avec les collègues contribuent à la construction de leurs identités professionnelles, le climat social contribue à la reproduction de l'identité professionnelle respect.
- Les activités sociales dans la société occidentale à travers une valeur assez importante donnée par cette dernière à la socialisation organisationnelle, par une recherche d'intégration des salariés et la structuration des activités sociales que ce soit sportives ou des actions sociales.

D'après l'étude réalisée sur l'identité professionnelle de la diaspora Algérienne à l'étranger, et à travers l'analyse et l'interprétation des données de notre étude, et suite aux résultats obtenus, on peut dire que notre hypothèse :

Les rapports au travail (les pratiques professionnelles, insertion professionnel) et les rapports sociaux – professionnels (affirmation de soi et la reconnaissance par autrui dans le cadre de l'espace de socialisation, rapports aux collègues) déterminent l'identité professionnelle chez la diaspora Algérienne à l'étranger est confirmée.



**Conclusion**

Plus spécifiquement notre recherche porte sur la question de la construction identitaire des professionnelles Algériens à l'étranger. Ils viennent certains préceptes généraux qui rentrent dans la formation de l'identité professionnelle de notre diaspora.

La migration comme canal et un début de formation d'une autre identité professionnelle qui est considérée complètement différente que celle de l'identité professionnelle en Algérie.

Le fonctionnaire Algérien à l'étranger trouve en dehors de son pays natale un environnement socioprofessionnel différent, il fréquente une classe ouvrière qui porte une certaine culture de travail qui se base sur la structure, l'application de règlement professionnel dans l'énorme ainsi une communication nouvelle au sein de milieu professionnel.

L'émigré Algérien développe une identité professionnelle à travers sa première installation et sa réadaptation au marché de travail à l'étranger, en rajoutant ses différentes tâches exercées qui jouent un rôle indispensable dans l'acquisition et la construction de ses compétences, ce qui lui offre un chemin spécifique vers le changement et l'occupation des postes plus supérieurs dans son travail.

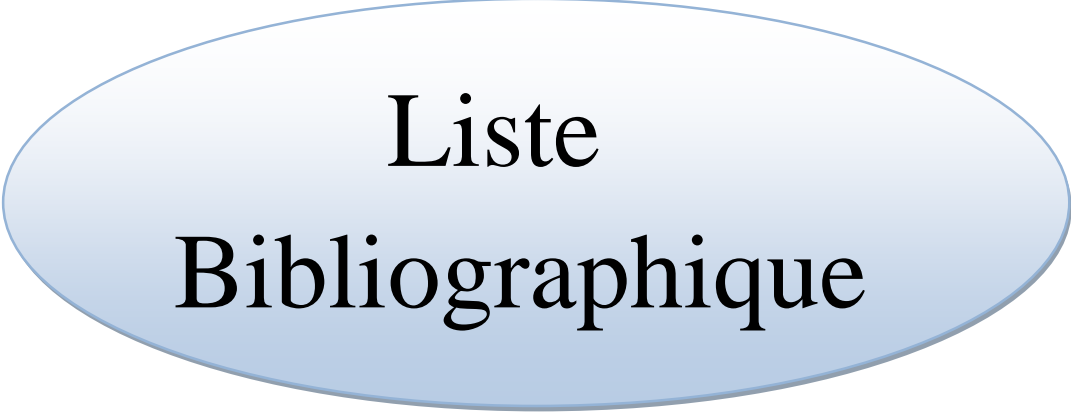
D'autres points contribuent aussi à la construction identitaires de nos fonctionnaires émigrés, à travers notre mémoire de recherche ont pu à constater que d'autres facteurs qui gravitent autour de l'aspect psychosociale comme les relations avec les collègues, l'affirmation et la construction de soi au travail offrent fortement les éléments nécessaires de l'identité professionnelle des travailleurs Algériens à l'étranger.

De cela, on peut dire que ces éléments constituent les enjeux qui déterminent la nature de l'identité professionnelle de la diaspora Algérienne à l'étranger.

Dans notre recherche, nous avons pu à transmettre quelques noumènes qui mettre en claire les causes d'émigrationsdes Algériens vers les pays européens et les pays de l'Amérique du Nord, des causes essentiellement liées au naufrage économique, voyoucratie institutionnelle et l'immoralité sociétal.

Nous avons pu aussi à illustrer la différence entre l'environnement socioprofessionnel entre l'Algérie et l'étranger ce qui montre un véritable goulet d'une identité professionnelle qui était reproduite en Algérie et une autre identité à l'étranger pour ceux qui sont partis de l'Algérie. Des préceptes qui sont indispensable dans la construction identitaire des émigrés Algériens au sein de leurs milieux professionnels.

Afin de conclure notre recherche, il est incontestable de faire une vocifération, que la question de la vie professionnelle de notre diaspora est marginalisée, on doit mettre attention que le nombre de recherches menées dans notre université sur ce genre de thématiques est très bas par rapports aux autres. Ainsi on espère de développer ce genre de thème dans l'avenir. Il est désormais nécessaire de porter un s'insère intérêt vers la tranche Algérienne à l'étranger car ces émigrés partagent une identité professionnelle mieux structurée, organisée en termes de construction de soi et de reconnaissance par autrui.



Liste  
Bibliographique



➤ **Les ouvrages**

1. Abdelmalek SAYAD, La double absence, Edition seuil, Paris, 1999.
2. ALLOUANE Yousef, l'émigration Maghrébine en France, Ed Horizon magrébin, suède, 1977.
3. BILIN. J, représentations, pratique et identité professionnelle, Edition l'harmattan action et savoir, Paris.1997.
4. BLANC CHALEARD Marie Claud, Histoire de l'immigration, édition la découverte, paris, 2003.
5. BOUSSAR Valerie et autres, Le socio-manager, sociologie pour une pratique managériale, édition Dunod, Paris, 2004.
6. Brun, J- P Dugas, N. La reconnaissance une pratique riche de sens. Québec, Canada : Centre d'expertise en gestion des ressources humaines, gouvernement du Québec, 2002.
7. Darmon. M. La socialisation, Edition Armand Colin, Paris, 2006.
8. Decoster Michel et Pichaultfrancois, Traité de la Sociologie du Travail, 2<sup>ème</sup> édition, Beock Université, Paris, 2005.
9. DEWITTEPhillipe, Immigration et intégration, l'état des savoirs, éditions la découverte, paris, 1999.
10. DUBAR Claude, la socialisation et la construction de l'identité sociale et professionnelle, 3<sup>ème</sup> Edition, Armand collin, Paris, 2000.
11. Dubar Claude, la socialisation ,3<sup>ème</sup> édition, Armand collin, Paris, 2000.
12. ELINE Nicolas, gestion des ressources humaines, édition Dunod, Paris, 2014.
13. Ficher. G. Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale. 2<sup>ème</sup> édition, édition Duound, Paris 1996.
14. Gilles Pison, Atlas de la population mondiale. Faut-il craindre la croissance démographique et le vieillissement,Editions collAtlas/Monde, 2009.

## Liste Bibliographie

---

15. GRUY Minguet et Christian thuderoz, travail, entreprise, et société, manuel de sociologie pour ingénieur et scientifique, 1<sup>ère</sup> édition, PUF, France, 2001.
16. Halpern. C. Borbalan.J, Identité (s) : l'individu, le groupe, la société, Edition Sciences Humaines, Paris, 2004.
17. JEAN PIERE Heffer et autres, management stratégique, 9<sup>ème</sup> édition Broché, Paris, 2013.
18. LORIOL Marc, Qu'est-ce que l'insertion, Edition L'harmattan, 1999.
19. LOUCHE, Claude, la psychologie sociale, 3<sup>ème</sup> édition Armand Collin, 2000.
20. Louis Chaloult, Affirmation de soi, Inter édition, Paris 2004.
21. MAHE Alain, histoire de la grande kabylie anthropologie historique du lieu sociale dans les communautés villageoises, première édition, 2001, 2<sup>ème</sup> édition bouchene, 2006.
22. MAROC Edmond, psychologie de l'identité, soi et le groupe, EditionDunod, Paris, 2000.
23. Philippe DEWITTE, Immigration et intégration, l'état des savoirs, éditions la découverte, paris, 1999.
24. Ralph linton, les fondements culturel de la personnalité, édition Bordas, Paris, 1977.
25. SAINSAULIEU Renaud, L'identité au travail, Les effets culturels de l'organisation, édition Presse de la Fondation nationale des Sciences Politiques, 1985, P319.
26. Spielman. M, Quel avenir pour les cadres, Edition l'harmattan, Paris, 1997.

➤ **Les ouvrages méthodologiques**

1. Bardin Laurence, l'analyse de contenu, 11e édition, PUF, Paris, 2003.
2. Mucchielli A et autre, L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales.2<sup>eme</sup> édition, édition Armand colin, paris, 2010.
3. QUIVY. R et COMPENHOUDT L, Manuel de la recherche en science sociales.3édition, édition Dunod, paris, 2006.

➤ **Les Dictionnaires**

1. AlainBRUNOet al, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édEllipses, Paris, 2005.
2. Larousse, Dictionnaire français, Maury à Malesherbes, 2009.

➤ **Les Thèses**

1. BENDI Abdellah et autres, « Formation et développement des compétences dans la pratique des entreprises Algérienne », université Tlemcen, Algérie, 2007.
2. Roux-Perez thèses, «l'identité professionnelle des enseignants d'EPS : entre valeurs partagées et interprétations singulières, in : [www.cairn.info/resume.PHP?](http://www.cairn.info/resume.PHP?)
3. TABELI Habib et autres, conditions de travail et le climat social dans les PME Algérienne, université de Mascara, Tlemcen, 2008.

➤ **Mémoires**

1. NADJEMA. H, mémoire de master, De l'identité sociale à l'identité professionnelle, Université Abderrahmane Mira de Béjaia, 2012.
2. TOUATI. H, mémoire de master, socialisation et identité professionnelle des cadres, Université Abderrahmane Mira de Béjaia, 2013.

### ➤ La liste des documents

1. La banque mondiale, la migration nette en Algérie, perspective monde, université de sherbrook.
2. INSEE, immigrés et descendants d'immigrés en France, Paris, 9/10/2012.

### ➤ Sites web

1. Nations Unis/DAES, migrations internationales en chiffre, 3-4 octobre 2013, [www.oecd.org/fr/ed/mig/les\\_migrations-internationales-en-chiffres.pdf](http://www.oecd.org/fr/ed/mig/les_migrations-internationales-en-chiffres.pdf)(consulté le 15/04/2016 à 23 : 16).
2. R.Park cité par Denys Cuche, « Développement de la sociologie des migrations aux Etats- Unis », page 8, Version en ligne disponible sur [ancien.reynier.com/Anthro/Interethnique/PDF/Chicago.pdf](http://ancien.reynier.com/Anthro/Interethnique/PDF/Chicago.pdf) consulté le 28-08-2016.

### ➤ Liste des revues

1. Ahcéne ZAHROUI, «les Algériens, de la migration à l'installation in Philippe DEWITTE, Immigration et intégration, l'état des savoirs», éditions la découverte, paris, 1999.



**Annexe**

(Annexe)

**Université Abderrahmane MIRA de BEJAIA**

**Département des sciences Humaines et sociales**

**Département des sciences humaines**

**Option: Sociologie du travail et ressources humaines**

**Guide d'entretien**

**Thème**

**Identité professionnelle de la diaspora algérienne à l'étranger**

**A- Les données personnelles**

1- Le sexe: M/ F

2- Age.....ans

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

4- Niveau d'instruction : Secondaire / Universitaire / autre

5- L'expérience professionnelle à l'étranger :.....ans.

6- Le poste occupé.....

**B- L'attitude de la diaspora Algérienne aux deux parcours socioprofessionnelles**

7- Quelles sont les causes principales qui vous ont poussé à choisir l'étranger ?

8- Avez-vous déjà exercé une profession en Algérie ? Si votre réponse est oui précisant la nature ?

9- Quelle est la différence entre les deux parcours socioprofessionnel

10-Avez-vous trouvezdes difficultés lors de la première occupation de votre poste à l'étranger ? Précisez ?

11- Parlonsplusieurs fois de dégradation de statut professionnel après être partir à l'étranger, êtes-vous satisfaits de votre statut à l'étranger ?

### **C-L'apport du travail à la reproduction de l'identité professionnelle**

12-Quelles sont les étapes qui vous permettent d'intégrer au seinde votre profession ?

13-Pouvez-vous nousparler des éléments les plus marquants de votre parcours socioprofessionnel ?

14 Cernez-vous vos pratiques professionnelles et quel rôle jouent elles dans l'acquisition de votre expérience professionnelle ?

15-Etes- vous satisfait de vos conditions de travail ?

### **5) Des rapports sociaux professionnels à l'identité professionnelle des émigrés Algériens**

16-Quel est l'objectif prioritaire de votre profession ?

17-Est-ce que vous aimez votre profession ?

18-Dans le milieu professionnel ouquel vous êtes intégrés est ce que les étrangers se comportent avec vous de la même façon qu'ils se comportent avec les autres ?

19-Le faite d'entendre par votre chef hiérarchique desmots comme(bonjour, merci, impeccable) permet-il de garder votre estime de soi ?

20- Quel estvotre point de vue sur l'attitude des supérieurs à l'égard de leur travail ?

21-Quels sont les éléments fondamentaux de votre identité professionnelle ?

23-Pouvez-vous m'expliquer le genre de conversation que vous entretenez avec vos collègues ?

24- Apres les attentats de Paris et de Bruxelles y a-t-il un changement dans l'entourage social de votre travail ?

## Annexe

---

25-Les activités sociales organisés dans le milieu du travail et à l'extérieur semblent elle intéressantes ?

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