

Université Abderrahmane Mira
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales



Mémoire de fin de cycle
En vue d'obtention du diplôme de master en sociologie
Option : Sociologie du Travail et des ressources humaines

Sous le thème de :

**La construction de L'identité
professionnelle des cadres algérienes
Cas de l'entreprise : MAC SOUM
Akbou**

Réalisé par :

RABAHI SALAH
YAHIA CHERIF MASSINISSA

Encadré par :

Mr.BOUMEGOURA.N

2017/2018

Remerciement

Nous tenons à remercier en premier lieu le bon dieu le tout puissant qui nous à donner la force et la patience d'accomplir ce modeste travail.

Nous voudrions présenter nos remerciements à Notre encadreur M. BOUMGOURA NAIM.

Nous voudrions présenter également et lui témoigner notre gratitude pour sa patience et son soutien qui nous a été précieux afin de mener notre travail à bon port.

Enfin, nous remerciant nos parents, nos amis, collègues et tous ceux ayant participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

RABAHI SALAH

YAHIA CHERIF MASSINISSA

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à mes très chères parents, qui m'ont aidé à suivre mon chemin et qu'ont veillé tout au long de ma vie avec leur amour leur tendresse leur force et bénédiction à m'encourager et me pousser en avant et à être un grand secours pour mener à bien mes études.

A mes petites sœurs : Nawal, Kahina et Amel

A ma grand sœur Djida et son mari et son petit ange Asalas

A mon cher cousin Rabah et sa petite famille : Keltouma Massine et Fawzi

A celle qui proche de mon cœur Imenet sa famille

A mes chers amis : Kouceila, Massinissa, Sadek, Said, Nacir, Mohamed, fares, Hanafi et d'autres.

A mes amis d'Amnesty international antenne Bejaia

A mon binôme Massinissa et sa famille

Toutes personnes qui me connaissent de loin ou de près.

Au bonheur des plus chers.

Dieu merci

SALAH

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à tout ce qui son chère à mon
égard :

A mes très chers parents, que je remercier énormément pour
leurs soutiens et leurs disponibilités à mes côtés.

A mon frère Azzedine et sa femme.

A mon ami Yacine et sa famille.

Sans oublier mon binôme Salah.

A toute personne ayant participé de près ou de loin à la
réalisation de ce travail et tous ceux qui je connais.

MASSINISSA.

La liste des tableaux :

N° de tableau	Titre	page
Tableau n°1	Répartition de l'effectif de l'entreprise MAC SOUM selon les postes occupé	46
Tableau n° 2	Répartition de l'échantillon selon les données personnelles	58

La liste des abréviations :

Abréviation	signification
DRH	Direction de ressources humaines
HSE	Hygiène, sécurité, environnement
MAC SOUM	La manufacture de chaussures de la Soummam
SONITEX	Société Nationale des Industries Textiles
EMAC	Entreprise manufacture article chausseur
DISTRICH	Distribution de la Chaussure
TPE	Terminal de Paiement Electronique
OS	Organisation scientifique
SNTF	Société nationale des transports ferroviaires
PDG	Président directeur générale

Sommaire

Introduction..... I

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

01-Problématique.....	05
02-La formulation de l'hypothèse	09
03-Définition des concepts clés.....	10
04-La méthode et la technique utilisées	14
4-1- La méthode utilisée	14
4-2-Les techniques utilisées.....	15
4-3- L'entretien	15
4-4- L'observation	15
4-5-Pré enquête	16
5- Population visée.....	16
6 - Le déroulement de l'enquête	16
7-Les raisons et les objectifs de choix du thème	17
7-1- Les raisons.....	17
7-2-Les objectifs.....	18
8-Les difficultés rencontrées	18

Chapitre II : l'identité professionnelle.

Préambule.....

01-Définition de l'identité	21
02-définition de l'identité professionnelle.....	23

03-La construction de l'identité professionnelle.....	24
04-La socialisation comme facteur de construction identitaire	27
05- le travail comme facteur de construction identitaire.....	30
06- LE processus de construction de l'identité professionnelle.....	31
07 La typologie de l'identité professionnelle selon CLAUDE DUBAR :.....	32
08- La typologie de l'identité professionnelle selon SAINSAULIEU :.....	35

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil.

Section 01 :

1-Présentation de l'organisme Mac –Soum	40
1-1) Historique et évolution de l'entreprise mère (SONIPEC).....	40
1-2-Position géographique et domaine d'activité	42
1-3- La nature d'activité de l'entreprise et le régime du travail	42
1-4-Régime du travail :.....	43
1-5- L'importance de l'unité :.....	44
1-6-La Mission de l'entreprise	44
1-7-Les principaux clients de l'entreprise.....	45

Section 2

2- Organisation et structure de l'entreprise	45
2-1- La répartition de l'effectif	46
2-2- Les moyens logistiques	46
2-3- La mission des différents départements	47
2-4-Organigramme :.....	55

Chapitre IV : analyse et interprétation des données.

I -Caractéristique de notre échantillon.....58

II -Représentation de l'identité professionnelle.....61

III-Le processus de construction de l'identité professionnelle.....66

IV-Les relations professionnelles sur l'identité des cadres.....71

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

Introduction :

L'homme qui travaille reconnaît dans le monde effectivement transformé par son travail sa propre œuvre, il s'y reconnaît soi-même et il y voit sa propre réalité humaine, il y découvre et y révèle aux autres la réalité objective de son humanité, de l'idée d'abord abstraite et purement subjective qu'il se fait de lui-même.

Le travail est une notion complexe et polysémique qui recouvre un ensemble d'éléments, de nature différente, intriqués dans un ensemble. Il évoque une activité économique, il est un élément nodal de l'existence sociale, mais aussi un étayage de la construction de soi, est aussi un moyen de régulation identitaire par le biais de différents mécanismes, grâce à l'appartenance professionnelle ou de la position dans l'organisation.

Le concept d'identité est souvent utilisé sans avoir véritablement conscience de son sens. L'identité c'est ce qui définit les individus, car chaque personne est unique, il n'y a pas deux individus qui ont exactement la même identité.

L'identité au travail est devenue un véritable objet sociologique, car il est l'un des principaux lieux d'échange entre les individus dans notre société.

Dans notre étude, est spécifiquement basée sur la construction de l'identité professionnelle des cadres, car ces derniers restent une catégorie professionnelle à part, dont cela on a choisi cette catégorie afin de réaliser notre étude de recherche.

Introduction

L'objet de notre recherche est d'essayer de comprendre la notion de l'identité professionnelle et les facteurs qui contribuent à sa construction. Pour bien réaliser notre travail nous avons divisé notre mémoire en quatre chapitres.

Le premier chapitre est consacré pour le cadre méthodologique, dans lequel nous avons réalisés notre problématique, l'hypothèse, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisée et la population visée. Sans oublier dans le premier lieu les objectifs et les raisons du choix du thème.

Le deuxième chapitre est consacré pour le concept identité professionnelle. Premièrement nous avons commencés par la définition de l'identité, l'identité professionnelle, la construction de l'identité professionnelle en basant sur la socialisation et le travail comme facteur .Enfin, on a conclu ce chapitre par les deux typologies de **DUBAR** et **SAINSAULIEU** sur l'identité professionnelle.

Le troisième chapitre concerne l'organisme où nous avons effectué notre étude de terrain. On à diviser ce chapitre en deux section, la premier parle sur l'organisme MAC SOUM, son historique, évolution, sa position géographique et la nature d'activité. La deuxième section est consacrée pour son organisation et sa structure, son effectif, ses moyens logistiques et la mission de ces différents départements.

Le dernier chapitre porte sur l'analyse et l'interprétation des données obtenues durant notre stage. Nous avons essayé de bien analysé et d'interpréter les réponses obtenus et de vérifie notre hypothèse.

A la fin, nous avons conclu notre travail par une conclusion générale, la liste bibliographique et les annexes.

CHAPITRE I:

CADRE METHODOLOGIQUE

01-Problématique :

Le travail occupe dans l'univers des sociologues une place prépondérante. Facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Le travail apporte le respect des autres, autrement dit le travail est reconnu comme un moyen qui permet à l'individu de s'identifier.

Le milieu de travail est un lieu essentiel de la construction identitaire, l'individu construit une identité différente à celle qu'il a avant de fréquenter ce milieu; L'individu construit également son identité à travers l'appartenance à des groupes, ces groupes peuvent être une équipe, des personnes du même niveau hiérarchique, des individus liés par une cause ou une activité commune. Le travail est vu comme un espace de socialisation et d'identification.

La notion d'identité est utile en sociologie, si elle s'écarte de la tradition psychologique, et aide à penser des relations entre les catégories sociales légitimes (statuts sociaux ou professionnelle) et les représentations subjectives que se font les individus de leur position sociale. Elle permet de comprendre les sentiments d'appartenance, mais aussi de décalage ou d'exclusion.¹

En sociologie, on utilise les termes d'identités individuelles, sociales ou collective pour interpréter les discours tenus par les individus sur leurs rapports au travail, au groupe professionnel à l'entreprise mais aussi sur leur biographie antérieure et leur vision d'avenir.

Selon DUBAR :»**L'identité d'un être humain est devenue ce qu'il a de plus précieux : la perte d'identité est synonyme d'aliénation, de souffrance,**

¹ Gilles FERRÉOL et autre, dictionnaire de sociologie, 3em édition, ARMOND COLIN, Paris, 2009, p88

d'angoisse et de mort. Or l'identité humain n'est pas donnée, une fois pour toutes, à la naissance: elle se construit dans l'enfance et, désormais, doit se reconstruire tout au long de la vie ¹» c'est à dire l'identité se construit et se modifie en fonction de son passage d'une phase a une autre et de son rôle dans la société de sa reconnaissance et de son appartenance à un groupe.

Mucchielli définit l'identité comme étant un ensemble de significations variables selon les acteurs d'une situation apposée par des acteurs sur une réalité physique et subjective, plus ou moins floue, de leurs mondes vécus, ensemble construit par un autre acteur. C'est donc un sens perçu donné par chaque acteur au sujet de lui-même ou d'autres acteurs. Plusieurs éléments sont mis en évidence par **Mucchielli** dans cette définition. Il met en avant le caractère pluriel de l'identité. En effet, selon des situations, des enjeux ou des projets différents, une identité intègre continuellement divers acteurs du contexte social ayant toujours des perceptions contradictoires de leur identité mais également de celle des autres. L'identité est également en perpétuelle transformation, c'est-à-dire qu'elle n'est pas stable et qu'elle se construit et se reconstruit selon différents contextes auxquels l'acteur se réfère et s'identifie.²

L'identité est liée aux caractéristiques de la profession exercée car chaque profession à une définition objective et commune à tous les membres de la société. L'individu s'identifie ici à l'activité de travail. C'est l'utilisation de ses savoirs, de son style personnel, de ses logiques d'action, de ses stratégies et de ses compétences dans son activité qui constitue son identité professionnelle. Ainsi, malgré le fait qu'une profession possède son identité avec des

¹ DUBAR C, *la socialisation, construction des identités sociale et professionnelles*, Armand colin, 4em édition, paris, 2000, p15

²<https://matheo.uliege.be/bitstream/2268.2/3418/4/Mémoire-télétravail%20-%20pdf.pdf> consulté le 01/02/2018 a 14 :33

caractéristiques historiques, le sujet est unique et s'approprie les gestes et les logiques de son métier. L'individu construit donc son identité professionnelle tout au long de son apprentissage du métier et de son perfectionnement.

L'identité professionnelle permet une reconnaissance des individus par la société. Un fondement de sa constitution consiste en la mise en avant de savoirs spécifiques et de savoir-faire maîtrisés. Cela assure l'appartenance à un groupe social. Si tout le monde possède les mêmes connaissances, les professions, ils ne sont plus identifiés clairement.

La construction identitaire est un processus continu, dynamique et interactif. En d'autres termes, la seconde caractéristique du processus de construction identitaire développée ici est que la constitution de l'identité professionnelle s'exerce tout au long d'une vie professionnelle. Elle évolue donc dans le temps. Elle est sujette aux changements et aux évolutions imposées par l'entreprise et son environnement économique mais aussi par l'individu lui-même. Nous ne pouvons donc parler de l'identité professionnelle comme d'un état figé ou immuable. Au contraire, le processus est durable et subit une actualisation incessante par l'interaction de différents facteurs et individus. L'identité s'adapte aux contextes et aux expériences de l'individu.

La construction biographique d'une identité professionnelle se réalise à partir du moment où les individus entrent dans des relations de travail et participent dans des activités et dans des organisations et interviennent d'une manière ou d'une autre dans des jeux d'acteurs. Selon **SAINSAULIEU**: **«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, construisant des acteurs du système social d'entreprise.»¹

Dans cette vision l'entreprise et tout type d'organisation ne représentent pas seulement une unité organisée pour produire des biens et des services, mais aussi un espace qui permet à l'individu de construire son identité.

A partir de cet arrière fond, notre recherche est portée sur l'identité professionnelle des employés au sein de l'entreprise.

Dans cette perspective, notre intérêt c'est de répondre à la question suivante :

- Quel sont les critères qui contribuent à la construction de l'identité professionnelle des cadres ?

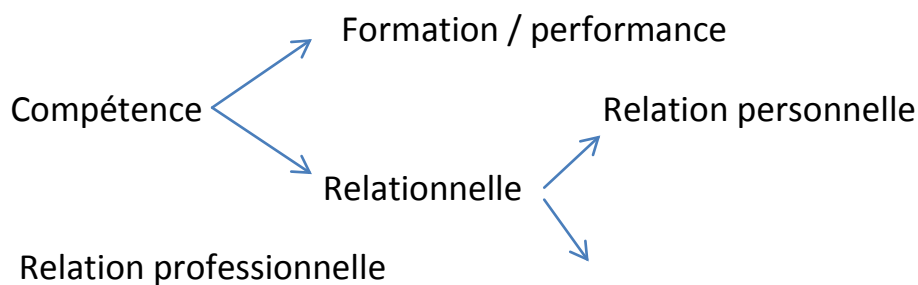
¹ DUBAR C, op.cit. P115

02-La formulation del'hypothèse :

Pour répondre à la question spécifique de recherche formulée dans notre problématique nous proposons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 1:

Les compétences des cadres constituent un élément fondamental dans la construction de l'identité professionnelle.



Les dimensions de concept compétence se divisent en deux : la formation et les relations. La formation a un lien avec la performance et les relations se subdivisent en deux parties, les relations personnelles (l'informelle) et les relations professionnelles (le formelle).

03-Définition des concepts clés

1-L'identité:

Le concept identité désigne à la fois ce qui est propre à l'individu ou à un groupe et ce qui le singularise. Il s'agit d'un concept ambigu qui renvoie en même temps au même et à l'autre. Selon le niveau considéré, les expressions de l'identité varient en fonction de références culturelles, professionnelles, religieuses, géographiques, linguistiques, etc. malgré ces difficultés, l'utilisation du concept d'identité en sociologie permet d'éclairer les relations de l'individu avec son environnement.¹

La notion d'identité est multiforme. On l'utilise dans des circonstances aussi différentes que l'analyse de l'élaboration de la personnalité de l'enfant ou l'attitude de d'enfance des populations lors de conflits guerriers. La notion identitaire s'exprime : l'individu, le groupe, la société. On y constate partout une même orientation d'analyse. L'identité n'est plus considéré par les chercheurs comme une substance, un attribut immuable de l'individu ou des collectivités.²

2-La définition opérationnelle de l'identité :

La notion de l'identité renferme toute la problématique du rapport entre le collectif et l'individu, elle est majoritairement mobilisée pour étudier la relation concrète ou symbolique des individus ou des groupes sociaux à l'espace. Autrement dit c'est le sentiment et la volonté partagé par plusieurs individus d'appartenir à un même groupe. L'identité est donc constituée de ce

¹ RAYMONDE BOUDON et autres, *dictionnaire de sociologie*, Larousse, paris, 2005, p117

² Catherine Halpern et Jean-Claude Ruano-Borbalan, *identité(s)l'individu le groupe la société*, éd science humaine, France, 2004, p 1

qu'un individu est en capacité de faire et ce qu'il effectue, mais aussi de ce qu'il sait, de la façon dont il se représente les choses et lui-même, du sens qu'il leur accorde, de ses émotions, de ses besoins et de ses valeurs.

3-L'identité professionnelle:

L'identité professionnelle est constituée d'un ensemble de représentations sociales fonctionnant comme des modèles qui ont permis son appropriation par l'individu. Pour adhérer à ces représentations, il est nécessaire que l'histoire de la personne corresponde à celle de la profession puisqu'elle s'y inscrit, l'une et l'autre sont interdépendantes.

Selon J.F. belin l'identité professionnelle 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.¹

•Définition opérationnelle de l'identité professionnelle:

C'est le fait de se définir professionnellement par les différents caractéristiques professionnelles que la personne pense et souhaite avoir car l'identité professionnelle se construit dans le champ au tour de travail grâce aux relations avec les différents groupe professionnel.

¹http://www.systemique.be/spip/article.php3?id_article=43, consulté le 10 nov 2017 à 10 :00

4-Les relations professionnelles :

C'est l'ensemble des pratiques et des règles dans une entreprise, une branche, une décision, une région ou une économie toute entière, structurent les rapports entre employeurs salariés et états.¹

Autrement dit c'est l'ensemble des rapports qui s'établissent dans le cadre du travail entre les salariés et l'employeur, les organisations qui les représentent.

5-La formation :

C'est un ensemble des mesures adoptées en vue de l'acquisition ou du perfectionnement d'une qualification professionnelle pour les travailleurs².

La notion de formation, polysémique, renvoie l'ensemble des connaissances générales, techniques et pratiques liées à l'exercice d'un métier, mais aussi aux comportements, attitudes et dispositions qui permettent l'intégration dans une profession et, plus généralement, dans l'ensemble des activités sociales, la formation est alors un élément décisif des processus de socialisation.³

6-La compétence :

C'est l'ensemble des comportements potentiels qui permettent à l'individu d'exercer efficacement une activité considérée généralement comme complexe, la compétence est liée à un métier, à une profession, à un statut, à

¹ CADIN LOIC, et autre, la gestion des ressources humaines, 3^{em} édition, DUNOD, Paris 2007, p150

² FRANCOISER et ALAIN R, pédagogie : dictionnaire des concepts clés, 2^{em} éd, Paris 1997, p 279

³ Gilles FERRÉOL et autres, dictionnaire de sociologie, op.cit. p119

une situation professionnelle ou une situation sociale de référence ; à ce titre elle englobe des savoirs, savoir- faire et savoir-être¹

7-La performance :

D'une manière générale, la performance est un résultat chiffré obtenu dans le cadre d'une compétition.

Au niveau d'une entreprise, la performance exprime le degré d'accomplissement des objectifs poursuivis.²

Une performance est un exploit, un résultat ou une réussite remarquable obtenue dans un domaine particulier, par une personne, une équipe, un groupe, un animal ou une machine.Synonymes : exploit, prouesse, record.³

¹FRANCOISE R et ALAIN R,op.cit. p76

²<http://sabbar.fr/management/la-performance-de-lentreprise/> le 17/03/2018 à 12:38

³<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Performance.htm> le 17/03/2018à 12:42

04-La méthode et la technique utilisées :

4-1- La méthode utilisée :

Selon **MADELEIN GRAWITZ** la méthode est « l'ensemble de règles ou de procédés pour atteindre dans les meilleures conditions (temps, argent, etc.) un objectif».¹

Toutes recherche scientifique adopte une méthode à suivre, et cette dernière constitue le fil conducteur pour le chercheur pour qu'il puisse maîtriser et diriger son travail sans aucune faille, et atteindre le but tracé ; le choix de la méthode dépend de la nature de l'objet visé par notre étude de recherche qui consiste à déterminer les critères qui contribuent à la construction de l'identité professionnelle des cadres au sein de l'entreprise MAC SOUM, c'est dans cette optique que nous avons adopté la méthode qualitative, ce qui nous a permis de recueillir et de réunir le maximum d'informations et de tester, vérifier et analyser nos hypothèses.

La méthode qualitative : Selon **MAURICE Angers** « Les méthodes qualitatives visent d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportements observés. On se base davantage sur l'étude de cas ou de petits nombres d'individus.

¹MADELEIN GRAWITZ, lexique des sciences sociales, 8^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2004 p 274.

4-2-Les techniques utilisées :

Les techniques de recherche sont des moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité. De ce fait nous avons utilisé les techniques suivantes :

4-3- L'entretien :

Selon **LOUBET DEL BAYLE JEAN LOUIS** l'entretien « c'est une démarche préparatoire et qui s'inscrit dans un plan pré établis et qui obéit à des règles relativement précises pour répondre aux exigences d'objectivité et de rigueurs de la méthode scientifique». ¹ Nous avons fait recours à l'entretien et à des questions ouvertes qui permettent à l'enquêté une liberté de répondre aux questions dans ses propre termes.

4-4- L'observation :

Selon **MAURICE ANGERS** l'observation «c'est examiner avec soin un aspect ou un autre de la réalité. Toute science est orientée vers la vérification de ses suppositions dans la réalité. » ²

Cette technique nous à permet de s'intégré au sein de l'entreprise et de constater le comportement des cadres.

¹ LOUBET DEL BAYLE JEAN LOUIS, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition l'Harmattan, Paris, 2001, p 47

² MAURICE ANGERS, op.cit, p 5

4-5-Pré enquête :

En sociologie «enquête portant sur un petit nombre d'enquêtés ou de documents pour tester les hypothèses et le questionnaire, avant d'entreprendre l'enquête elle-même. »¹

La pré enquête est considéré comme une phase importante dans notre recherche, dont cella nous avons réalisé une pré enquête avec quatre (04) cadres pour tester et évaluer notre technique et de vérifier notre hypothèse. Elle s'est déroulée entre le 05 et le 08 février 2018.

5- Population visée :

Le choix de l'échantillon d'étude est bien la sélection d'une fraction relativement représentative de l'ensemble d'effectif de l'organisme, étudié afin de soumettre l'hypothèse à la réalité.

Notre population visée d'enquête et la classification des cadres dont le nombre est de trente-quatre(34) cadres. De ce fait nous avons opté une méthode d'échantillonnage non probabiliste qui nous a permis de prélever neuf (9) cadres à savoir deux(02) femmes et sept (07) hommes par le type accidentel.

6 - Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête est descriptive analytique, elle s'est étalée sur une période de quarante Cinq (45) jour, du 04 février au 20 mars au sein de l'entreprise MAC SOUM AKBOU, ou nous avons pu effectuer neuf (9) entretiens avec les différents cadres de différents départements, les entretiens sont déroulés dans

¹ MADELEIN GRAWITZ, lexique des sciences sociales, op.cit. p 323

des conditions difficiles, ce qui nous a causé un certain dysfonctionnement durant notre enquête. Chaque entretien dure entre 20 et 25 minutes.

7-Les raisons et les objectifs de choix du thème :

7-1- Les raisons

Dans la vie quotidienne, le chercheur doit trouver de nouvelles méthodes et connaissances, qui vont être le point positif par lequel la société trouve son évolution, et pour bien assimiler notre recherche scientifique nous avons opté à choisir le thème qui est «la construction de l'identité professionnelle des employés pour les raisons suivantes :

A- Mettre en pratique les connaissances acquises durant notre cursus universitaire.

B- Le thème est intéressant aussi bien de point de vue sociologique.

C- Réaliser une enquête sur le terrain pour connaître le monde de travail afin de nous préparer à la vie professionnelle.

D-Dégager une lecture sociologique sur la question de l'identité professionnelle au sein de l'entreprise MACSOUM.

7-2-Les objectifs

Quelle que soit les raisons ayant suscité le choix de ce thème, la première démarche dans chaque recherche ou étude scientifique demande des buts et objectifs à réaliser, et notre enquête vise à atteindre les objectifs suivants :

A-déterminer le processus de construction de l'identité professionnelle.

B-dévoilé l'importance de l'identité professionnelle au sein de l'entreprise MAC SOUM.

C- Savoir comment l'identité professionnelle d'un cadre influence sur le fonctionnement de l'entreprise MACSOUM.

8-Les difficultés rencontrées :

Durant la réalisation de notre recherche, nous sommes exposé à un ensemble de difficultés qui nous à causer un mauvais déroulement de notre recherche.

Parmi ses difficultés :

- 1-La difficulté de trouvé un terrain à notre étude.
- 2-L'indisponibilité des cadres professionnels
- 3-Manque des ouvrages
- 4-La distance entre l'université et le lieu de stage.

Chapitre 1 : l'identité professionnelle

Préambule :

Dans ce chapitre, notre objectif est en premier lieu, de savoir que-ce-que qu'une identité, identité professionnelle, tracer le développement de cette notion à partir des explications apportées par certain auteur. Ainsi que montrer la construction de l'identité professionnelle. Nous allons aborder la place de la socialisation et le travail dans la construction des identités des personnes. Ensuite nous allons montrer le processus de l'identité professionnelle, et faire aborder un point très important qui est les typologies de l'identité professionnelle selon **CLAUDE DUBAR** et **SAINSAULIE**.

A l'époque des années soixante, l'étude de l'identité était centrale, cette notion est devenu l'un des champs important de la recherche contemporaine en science sociale, la question de l'identité reste toujours une question difficile, sensible afin d'avoir une réponse directe et unique.

1-Définition de l'identité :

Plusieurs chercheurs et auteurs ont contribué à répondre à la question qu'est-ce-que l'identité, chacun essaie de définir ce concept a ca manière, on trouve :

Le mot identité, qui vient de latin idem (le même), désigne ce dans quoi je me reconnais et dans quoi les autres me reconnaissent. L'identité est toujours attachée à des signes par lesquels elle s'affiche, de sorte qu'elle est à la fois affirmation d'une ressemblance entre les membres du groupe identitaire et d'une différence avec les «autres».¹

¹ ANDRÉ AKOUN et PIERRE ANSART, dictionnaire de sociologie, éd le robert / seuil, Tours, 1999, p264

Parler d'identité, c'est parler de ce qui unit, de ce qui fait «un» dans le «multiple ». Répondre à la question « Qui suis-je ?», c'est trouver ce qui, malgré la diversité de nos sentiments et de nos expériences dans le temps, demeure une référence relativement stable à laquelle on se réfère pour se définir.¹

Selon **Alex Mucchielli** « l'identité est un ensemble de signification (variables selon les acteurs d'une situation) apposées par des acteurs sur une réalité physique et subjective, plus au moins floue, de leurs mondes vécus, ensemble construit par un autre acteur. C'est donc un sens perçu donné par chaque acteur au sujet de lui-même ou d'autres acteurs »².

L'identité est la reconnaissance de ce qu'il est, par lui-même ou par les autres, elle se construit pour l'individu tout au long de sa vie, dans un rapport essentiel à autrui, à sa famille, à la vie en société.

Dans la perspective sociologique ; la notion d'identité a été envisagée à partir de l'étude des diverses formes d'intégration à un ordre sociale. Elle a été abordée selon deux points de vue distincts : le courant dialectique, d'une part, et le courant fonctionnaliste, d'une autre part.

A-La sociologie dialectique :

La sociologie dialectique s'inspire des concepts développés par Marx et définit l'identité comme une intériorisation des valeurs qui, elles-mêmes, ne sont pas séparables d'une idéologie dominante dans une société. Dans ce sens, le concept d'identité définit à proprement parler l'aliénation : la conscience que l'individu a de la réalité ne correspond pas aux conditions objectives qui la

¹ Georges A. Legault, crise d'identité professionnelle et professionnalisme, presses de l'université du Québec, 2003, p 01

² Alex Mucchielli, l'identité (que-sais-je ?), 5em Édition, Paris, Février 2002, p12.

déterminent. L'identité ne peut être de ce point de vue qu'une conscience brouillée, qui se borne à reconnaître l'ordre sociale, sans pouvoir en saisir le sens comme rapport de domination et sans arriver à comprendre la raison de sa propre conduite.¹

B- la sociologie fonctionnaliste :

La sociologie fonctionnaliste décrit l'identité comme le reflet, au niveau individuel, des valeurs communément admises dans une société. En toute société, il existerait ainsi des identités-types qui sont en quelques sortes des modèles pour la conduite sociale, et qui représentent la réalité objective qu'engendre une société et à laquelle les individus s'identifient.²

2-Définition de l'identité professionnelle :

Parmi les multiples dimensions de l'identité des individus, la dimension professionnelle a acquis une importance particulière. Par ce qu'il est devenu une denrée rare, l'emploi conditionne la construction des identités sociale.³

Selon **Jacques ION**« l'identité professionnelle, c'est ce qui permet aux membres d'une même profession de se reconnaître eux-mêmes comme tels et de faire reconnaître leur spécificité à l'extérieur.»⁴

Nous pouvons traduire simplement en définissant l'identité professionnelle comme le fait de se définir professionnellement l'individu à partir des caractéristiques de son travail, ses réalisations professionnelles, de ses compétences professionnelles et de l'appartenance à un groupe professionnel.

¹Gustave-Nicolas Fisher, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, 4 ed, Dunod, Paris 2010, p 188

²Ibid., p 189

³ CLAUDE DUBARE, la socialisation construction des identités sociale et professionnelles, op.cit., p16

⁴<http://axesocionancy.canalblog.com/archives/2009/01/31/12296964.html>, le 24/04/2018 à 06 :30

L'identité professionnelle permet une reconnaissance des individus par la société, Cela assure l'appartenance à un groupe social, donc L'identité professionnelle revêt une double fonction sociale, La première est de l'ordre du besoin de reconnaissance, la deuxième correspond à une demande sociale.

Dubar approuve que l'identité professionnelle est le résultat des relations de pouvoir et d'appartenance à des groupes. Il souligne que la construction identitaire dépend de la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de son image. Mais l'identité professionnelle est aussi une identité de métier. Cette identité est alors, pour l'individu, un besoin d'intégration sociale en vue d'atteindre une certaine reconnaissance de soi. L'identité professionnelle serait dans ce cas le sentiment d'appartenance à une profession issue d'une socialisation et dont le résultat est la conformité aux normes collectives. Cette dernière se caractérisant par l'usage de pratiques, de vocabulaire ou de gestes communs.¹

En fin, L'identité professionnelle définie comme l'ensemble des attributs, groupes, rôles et expériences professionnelles par lesquels les individus se définissent au travail et répondent à la question « qui suis-je ? » au travail.

03-La construction de l'identité professionnelle :

Dans notre vie quotidienne, nous sommes régulièrement confrontés à des situations et à des personnes qui sont autant de sources d'informations concernant notre identité. Ces interactions ordinaires nous permettent d'acquérir des connaissances sur nous-même. Mais, selon les cas, elles

¹<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm#pa13>, consulté le 24/04/2018 à 07 :02

permettent de confirmer ou d'infirmer ce que nous savons ou croyons savoir sur nous et sur autrui¹

Selon **ERIK ERIKSON**, (le père de l'identité), il joue un rôle central dans la mise en circulation du terme et dans sa popularisation dans les sciences humaines.² Selon ce dernier l'identité professionnelle se développe à travers les différentes phases de cycle de la vie.

L'identité, qu'elle soit personnelle, professionnelle ou sociale, est historique. Elle se transforme au cours de l'existence à la faveur des expériences, des lieux et des transformations sociales³. Nous pouvons alors appliquer le concept d'identité aussi bien à un individu, qu'à une société ou organisation ou à une profession. L'identité professionnelle est avant tout une identité individuelle ancrée dans une profession. Elle est le produit d'une incorporation de savoirs professionnelle.

La construction de l'identité professionnelle est le sentiment d'appartenir à un groupe de professionnels, de concevoir sa vie future comme ancrée dans un contexte du travail, devenir un acteur social productif. Ces changements entraînent des transformations identitaires profondes et une réorganisation de la hiérarchie des activités et priorités et de faire preuve d'autonomie et de responsabilités pour construire ou affirmer son identité professionnelle dans le travail. Ce dernier en tant que lieu de vie, est un espace essentiel dans la construction identitaire.

La construction identitaire se fait autour de deux processus identitaires complexes, hétérogènes mais autonomes, dont le premier est l'identité pour soi, qui fait appel au processus biographique. Ici l'identité professionnelle de

¹ JEAN- CLAUDE DESCHAMPS et PASCAL MOLINER, l'identité en psychologie sociale, ARMOND COLIN, paris, 2008, p23

² CATHERINE HALPERN et JEAN-CLAUDE RUANO-BORBALAN, identité (l'individu, le groupe, la société), op.cit., P13

³ Georges A. Legault, crise d'identité professionnelle et professionnalisme, op.cit, p27

base constitue non seulement une identité au travail mais aussi et surtout une projection de soi dans l'avenir avec l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage ou de formation. Le second processus est celui de l'identité pour autrui qui fait appel au processus relationnel.

C'est en entrant dans des relations de travail, en participant à des activités collectives dans des organisations et en intervenant dans des jeux d'acteurs que les individus parviennent à construire une identité professionnelle spécifique.

La construction de l'identité professionnelle n'est pas simplement liée au partage d'un statut et d'une formation qui favorisent des savoirs et des savoir-faire communs. C'est un processus continu fait d'expérimentations, de régulations dans le travail avec l'autre et avec les autres et du travail réflexif sur soi à travers la pratique sociale. Ce serait une construction continue, réflexive, faite d'altération mutuelle (d'un travail avec l'autre et les autres) et d'un travail sur soi toujours lié à une pratique sociale.

Selon **Plante** et **Moisset**, l'identité professionnelle se fonde sur le sentiment de permanence et de continuité au regard de ses rapports sociaux et sur la capacité à se reconnaître soi-même dans sa différence aux autres. L'identité professionnelle est liée à la reconnaissance manifestée par les autres professionnels de l'organisation où l'individu exerce sa profession. Elle est également liée à la capacité que possèdent les membres de cette profession de se différencier et de s'organiser selon leur spécificité par rapport aux autres professions, quant à elle, considère que l'identité professionnelle est une forme particulière de l'identité sociale qui se manifeste dans et par l'engagement au travail. Pour sa part, Dubar met bien en évidence les

éléments qui composent l'identité professionnelle quand il la définit comme étant le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et Objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions.¹

04-La socialisation comme facteur de construction identitaire :

La socialisation est un processus par lequel les individus intériorisent codes, normes et valeur d'une société. La socialisation consiste donc d'abord à comprendre comment, selon le mot de **M. MEAD**, un enfant manu devient un manu et un enfant arapesh un arapesh. Mais aussi comprendre comment un adulte venu d'une société donnée peut s'intégrer à une société différente est faire siennes les valeurs de cette dernière. L'intégration est une forme de la socialisation.²

La socialisation désigne le processus par lequel des individus intègre les normes, les valeurs, les codes de conduite, de la société à laquelle ils

Appartiennent. Il peut être aussi le processus d'intériorisation des normes du milieu qui s'effectue à travers les habitus de classe.³ Veut dire que la socialisation est comme un mécanisme d'interactions, d'apprentissage et d'adaptation dans des divers lieux et divers moments. Le milieu de travail, l'école et l'université connu comme des micros société lesquels les individus apprennent et intériorise des valeurs, des croyances, des connaissances et des normes sociales.

¹REINDELANDRY, PROCESSUS DE CONSTRUCTION DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE de DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE, UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, 2012, p28, <https://archipel.uqam.ca/5794/1/D2453.pdf> consulté le 24/05/2018 à 11 :34

² ANDRÉ AKOUN et PIERRE ANSART, *dictionnaire de sociologie*, op.cit. p481

³ DOTIER (Jean François). *Dictionnaire des sciences humaines*, , sciences humaines, 2^{ème} édition, paris, 2004, P 781

L'identité sociale d'un individu est liée à la connaissance de son appartenance à certains groupes sociaux et à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance¹.

La théorie de l'identité sociale fournit une explication cognitive et motivationnelle de biais en faveur de groupe interne. Sur le plan cognitif, la catégorisation est que l'individu peut ainsi s'identifier à certains groupes ou à certain catégorie sociales. Seul le plan de la motivation, il serait essentiel pour l'individu de vouloir maintenir ou atteindre une identité sociale positive en tant que membre de groupe²

La définition de la socialisation comme «construction d'identité sociale» rend compte à la fois de l'inscription sociale (socialiser, c'est rendre identifiable socialement) et du caractère processuelle, multiple et indéfini de la socialisation contemporaine.

L'expression «construction identitaire» signifie aussi que la socialisation est considérée comme un processus d'expérimentation progressive, depuis la petite enfance jusqu'à la mort, des positions, des attitudes, orientation, conduite qui définissent un individu et sa vision du monde³.

La socialisation est enfin un processus d'identification, de construction d'identité, c'est-à-dire d'appartenance et de relation. Se socialiser c'est assumer son appartenance à des groupes, c'est-à-dire prendre personnellement en charge ses attitudes au point qu'elle guidera largement sa conduite sans même rendre compte.

¹ LUCY BAUGNET, l'identité sociale, éd DUNDO, paris, 1998, p 70

²ibid, p70

³ SYLVIE MUSURE et PATRICK SAVIDAN, le dictionnaire des sciences humaines, 1^{er} éd QUADRIGEE/PUF, paris, 2006, p 1090

Dans le processus de socialisation des individus qui leur apprennent à vivre et à s'intégrer dans la société, les sociologues distinguent habituellement la socialisation primaire et la socialisation secondaire.

a- Socialisation primaire :

La socialisation primaire est celle de l'enfance et de l'adolescence sur laquelle se construisent la personnalité et l'identité sociale. Elle se fait essentiellement avec la famille qui a un caractère omniprésent, avec la nourrice, la crèche, l'école, les amis, etc. Cet univers est perçu par l'enfant non pas comme un monde parmi d'autres mais comme le seul monde existant.

L'enfant absorbe le monde social dans lequel il vit «non pas comme un univers possible parmi d'autre mais comme le monde, le seul monde existant et convenable, le monde tout court¹»

b-Socialisation secondaire :

La socialisation secondaire définit comme «intériorisation de sous-mondes institutionnels spécialisés» et «acquisition de savoir spécifique et de rôle directement ou indirectement enraciné dans la division du travail.»²

La socialisation secondaire est celle qui se déroule à la fin de l'adolescence et durant la vie adulte, dans les différents milieux sociaux que fréquente l'individu (écoles, études, sports, vie professionnelle, groupes de pairs, activités extraprofessionnelles, etc.). S'appuyant sur la socialisation primaire, la socialisation secondaire la complète, la prolonge ou la transforme.

¹DUBAR Claude, la socialisation construction des identités sociale et professionnelles, op.cit., p94

²Ibid, p 95

05- le travail comme facteur de construction identitaire :

Le travail occupe une place parmi les déférents éléments constitutifs de l'identité des personnes aussi que l'importance relative que celles-ci lui accord.

Selon **SAINSAULIEU**, le domaine professionnel est devenu un repère de plus en plus incertain qui impose l'identité au travail comme un problème majeur de société. Cette espace de reconnaissance apparait, en effet comme beaucoup plus problématique et représente un aspect essentiel dans la compréhension de l'identité de l'adulte¹.

Par le travail on peut acquérir une situation, une position, un statut, une responsabilité, donc le travail confère une identité, il est au fondement de l'existence sociale, en termes d'insertion comme d'intégration. Il spécifie d'être sociale de chaque individu au regard de sa place dans la société, car c'est un facteur de développement personnel et de construction de soi, donc un élément de l'être de l'homme. Le métier d'un homme, écrit le sociologue américain **EVERETT C. HUGHES**, est une des composantes les plus importantes de son identité sociale, de son moi et même de son destin dans une existence qui ne lui est donnée qu'une fois.²

L'identité au travail se construit davantage en lien avec les caractéristiques de la situation de travail (travail qualifier ou non pour l'identité de métier ou de classe), du parcours ou l'existence de scènes externes. Autrement dit, les normes de relation interpersonnelles sont liées à la position de pouvoir et plus précisément aux conditions d'accès au pouvoir dans les relations de travail. Les modèles de sociabilité au travail dévoilent ainsi une

¹ ANNE- MARIE et COSTALAT- FOUNEAU, *identité sociale et ego-écologie*, éd SIDES, Bayeux, 2005, P151

² DANIEL VERBA, *le métier d'éducateur de jeunes enfants*, éd la découverte, 2003, paris, p25

richesse de manières de vivre au travail et une inégalité d'accès au pouvoir, et la construction identitaire¹.

06- LE processus de construction de l'identité professionnelle :

Une personne construit son identité sur la base de son éducation et de sa formation initiale. Pourtant, cette base n'est pas suffisante. La construction identitaire exige un apprentissage et une mise en situation. Ce sont ces moments qui permettent un rapport à l'autre, à l'entreprise et à un métier. Sans l'expérience des autres, sans l'observation, sans le partage de connaissances et de conseils, la construction identitaire de l'employé n'est pas la même. La dimension collective facilite et accélère véritablement ce processus. L'homme peut accéder, grâce aux autres, à tous les degrés de reconnaissance existant.

La dimension collective du processus de construction identitaire est ici prouvée. Ainsi, la construction identitaire est bien, à la fois construite par la personne, mais aussi par les autres protagonistes de sa vie professionnelle.²

Le processus de l'identité est un processus continu.³ Le développement de l'identité professionnelle est aussi un processus dynamique et circulaire qu'on pourrait sommairement diviser en trois étapes. La première étape se traduit par l'inscription sociale d'une profession, laquelle trace les balises ou s'articulera le rôle professionnel. Cette inscription est nourrie par une

¹ GUY MINGUET et CHRISTAN THUDEROZ, travail, entreprise et société, éd PUF, paris, 2005, p 322
² Anne-Marie Fray et SterennPicouveau, Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail, www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm#pa15
LE 26/04/2018 à 06 :43

³ Georges A. Legault, crise d'identité professionnelle et professionnalisme, opcit, p55

philosophie de pratique, une fonction sociale sans équivoque et un corpus de valeurs partagées entre paires.

Claude DUBAR généralise l'analyse de **R. SAINSAULIEU** avec la notion d'identité sociale : l'identité professionnelle dépend de l'appartenance sociale d'origine et des évolutions de l'environnement économique. Il développe le concept d'identité de réseau : il s'agit de la valorisation de l'autonomie, de la construction d'une carrière par la mobilité sociale (passage d'un individu ou d'un groupe d'une catégorie sociale à une autre) qui se développe avec la flexibilité du travail et des structures de l'entreprise. Ainsi, dans cette perspective, le travail est un déterminant essentiel de l'identité sociale. Alors que **SAINSAULIEU** privilégie la construction de l'identité professionnelle à travers les expériences des relations de pouvoir, **DUBAR** estime qu'elle se construit au travail, mais aussi, hors du travail. Les partenaires de cette construction peuvent donc être nombreux : l'univers de la formation, l'univers de la famille, les collègues de travail, la hiérarchie, les représentants syndicaux etc.

07 La typologie de l'identité professionnelle selon CLAUDE DUBAR :

Selon **c. Dubar** l'identité professionnelle est le résultat des relations de pouvoir et d'appartenance à des groupes. Il souligne que la construction identitaire dépend de la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de son image.

Dubar propose de concevoir l'identité comme le résultat d'un double processus d'appartenance (identité pour soi) et d'attribution (identité pour autrui) négociées et renégociées tout au cours de la vie. Cette négociation met

en jeu sa propre représentation de soi ainsi que ses divers lieux d'ancrage social.

L'identité pour autrui est le résultat de processus d'attribution d'identités par des institutions ou des acteurs en interaction avec l'individu. Ce processus ne peut s'analyser en dehors des systèmes d'action dans lesquels les individus sont insérés. En ce sens, la notion d'identité s'enracine profondément dans le social. L'identité pour soi fait référence au travail d'intériorisation de traits identitaires par les individus eux-mêmes. Ce processus de choix ou de refus d'appartenance se réalise en fonction des identifications extérieures et de la trajectoire sociale de l'individu.

● **les formes identitaire selon CLAUDE DUBAR :**

L'identité au travail est une conception de soi qui met en jeu les relations entre identité personnel et identification collective.

Dubar analyse quatre types d'identités liés à des parcours types d'emplois-formation : l'exclu, le bloqué, le promu et l'autonome, qui articulent des processus sociaux liés à la vie de travail en entreprise et aux évolutions professionnelles accessibles à l'extérieur.¹

a. L'identité d'exclu (de parcours) : est typique des OS sans compétence et sans avenir, mais aussi des enceins métiers non convertible, où l'on dépend, en fin de compte, beaucoup du chef et de la seul stabilité de son emploi pour bâtir une image de soi valable et totalement liée au travail. Une telle identité est fragile et dépendante, car l'individu ne dispose d'aucun atout pour modifier quelque peu les transactions avec son environnement. Il est son métier et son

¹ RENAUD SAINSAULIEU, *sociologie de l'entreprise*, 2em éd DALLOZ, paris, 1995, p 223

poste et, si on lui supprime, il perd la dignité et la valeur de soi. Toute transformation de l'entreprise est donc une menace grave sur l'identité personnelle.¹

b. L'identité bloquée : concerne l'ouvrier dont la compétence inclut à l'expérience du poste de travail toute une série de savoir-faire (réglages, 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 avec des stages de formation-perfectionnement placent les ouvriers en compétition avec les jeunes techniciens diplômés qui ont plus d'atouts de carrière. S'ils continuent de vouloir progresser dans leur spécialité, leurs chances dépendent de transactions avec l'entreprise, qu'ils ne maîtrisent pas. Ils restent ainsi en crise de définition par le métier. Rester qualifié comme simple ouvrier de métier est-il compatible avec notre époque de qualification par les diplômes et la formation continue ?

Pour des cadres de haut niveau, cette identité bloquée peut également apparaître lorsque, contrairement au principe de **PETER**, ils se trouvent bloqués dans l'accès aux niveaux dirigeants, qui se recrutent principalement à l'extérieure, alors qu'ils ne s'estiment pas aux limites de leurs compétences.²

c. L'identité de promotion et entreprise : Il s'agit de ces personnels ouvriers, techniciens ou cadres qui s'adaptent aux politiques de gestion des ressources humaines, de flexibilité et de mobilité face aux menaces sur l'entreprise dont ils se sentent solidaires, à la condition de bénéficier de nombreuses formations accompagnant leurs changements de fonction, établissement et de métier et de pouvoir réaliser une progression au cœur de

¹RENAUUD SAINSAULIEU, *sociologie de l'entreprise*, op.cit. p 223

² Ibid. p 224

cette mobilité. La réussite de l'entreprise est le moyen de leur réussite professionnelle et sociale. Ils évoluent par un enrichissement constant de leurs savoirs techniques, d'organisation et de gestion. Mais de telles promotions internes choisies et réussies conduisent à une rivalité avec les diplômés.¹

d. L'identité indépendante : caractérise des jeunes diplômés, toujours demandeurs de plus de formation. Cette identité n'est pas centrée sur l'entreprise mais sur des carrières indépendantes, vers des professions de conseil ou la création d'entreprises. On y refuse les responsabilités d'encadrement, mais on cherche à s'attacher à des réseaux de collègues et à s'affirmer par des projets individuels en constante reformulation. Ces jeunes diplômés n'ont pas la conscience de solidarités internes et vivent comme décalés par rapport à l'entreprise ou aux milieux professionnels et syndicaux. Une crise permanente d'identité et plutôt leur mode de définition parce qu'ils rejettent à l'avenir en entreprise, tout en profitant des moyens offerts pour définir un projet de réalisation extérieure pas vraiment achevé.²

08- La typologie de l'identité professionnelle selon SAINSAULIEU :

Pour **SAINSAULIEU**, «l'identité est moins un processus biographique de construction de soi qu'un processus relationnel d'investissement de soi : la notion «d'acteur de soi» renvoie non pas à un simple rôle passager sur une scène provisoire mais à un investissement essentiel dans des relations durables qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires».³

¹RENAUUD SAINSAULIEU, sociologie de l'entreprise, op.cit. p 224

² Ibid. p 224

³ CLAUDE DUBARE, la socialisation construction des identités sociale et professionnelles, op.cit. p 119

En fonction de la catégorie sociale et professionnelle, il est possible de distinguer quatre processus différents qui participent à l'élaboration de l'identité d'un individu : la fusion, la négociation, l'affinité et le retrait. Ces processus sont mis en place par chaque individu dans la création de son identité au travers du travail.

● **les modes identitaire selon SAINSAULIEU :**

a-identité de fusion : dans les relations, où le collectif est valorisé comme un refuge et une protection contre les divergences et les clivages. Les relations entre pairs sont intensément effectives, mais peu axées sur le débat d'idées. Le rapport au chef ou au leader est indispensable pour orienter le groupe, et en quelque sorte absorber la majeure partie des combats d'idées. Les valeurs de la masse, de l'unité, de la camaraderie, l'emportent ici.¹

b-identité de la négociation : On la retrouve principalement chez les professionnels ouvriers, mais aussi, et avec des nuances, chez les employés et agents techniques exerçant un métier, ou encore chez les cadres ayant de véritables responsabilités d'encadrement. Cette culture est caractérisée tout d'abord par la grande richesse affective et cognitive des relations interpersonnelles, par l'importance d'une vie collective de type démocratique, c'est-à-dire acceptant le débat productif entre majorité et minorité, et ensuite par un refus net de toute autorité imposée, et par le choix des leaders, ou chefs élus, pour leur aptitude à faire s'exprimer et à faire vivre des groupes démocratiques. Ce type d'identité valorise la solidarité mais aussi la différence et l'expérience du groupe. Le métier sous toutes ses formes est au sommet de

¹SANSAULIEU, R, sociologie de l'entrepriseop.cit. p201

l'échelle des valeurs et il entraîne avec lui les valeurs connexes d'autonomie, d'indépendance, de maîtrise de soi et des autres.¹

c- une identité des affinités : Elle apparaît davantage dans des situations de mobilité socioprofessionnelles prolongées, dans les entreprises, où il y a eu de la promotion interne grâce à la croissance du personnel et du nombre cadres et d'agents techniques, entraînés par ce mouvement ascendant sur des filières d'évolution personnelle rapide [...]. Dans cette position avant tout évolutive, ce sont les thèmes de l'exclusion du groupe et des affinités sélectives qui paraissent marquer la vie relationnelle. Les rapports interpersonnels avec les collègues sont peu nombreux mais intenses sur le plan affectif et cognitif. Les groupes sont considérés comme dangereux, parce qu'on y voit des freins à sa promotion individuelle [...] Le travail est alors valorisé comme un lieu d'évolution personnelle et d'attachement à un ensemble soucieux des relations humains.²

d-identité de retrait : elle se caractérise en effet par une très faible entrée dans le jeu des relations interpersonnelles et collectives avec les pairs. On a très peu d'amis parmi ses collègues, les relations restent superficielles dans le travail, le groupe est refusé, le leader aussi et l'on se cantonne dans une sorte de séparatisme prudent. Le rapport au chef est alors d'autant plus important que les autres formes de relations sont minorées, tout passe par le chef qui doit être à la fois compréhensif n'est pas une valeur dans une telle structure de relations. On y voit surtout une nécessité économique ou le moyen de réaliser un projet extérieur impliquant d'autres relations et d'autres créations.³

¹RENAUUD SAINSAULIEU, sociologie de l'entreprise, 201

²Ibid. p201

³-SAINSAULIEU, R, sociologie de l'entreprise, op.cit. p 202

On peut donc, avec **SAINSAULIEU**, faire l'hypothèse que l'investissement privilégié dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cette espace et de la place qu'y occupe l'individu et son groupe d'appartenance. On ne peut pour autant faire de l'entreprise, ni même du travail l'espace privilégié de reconnaissance de l'identité sociale¹.

¹ CLAUDE DUBARE, la socialisation construction des identités sociale et professionnelles, op.cit.p 121

CHAPITRE

III :REPRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

Section 01 :**1-Présentation de l'organisme Mac –Soum :**

Ce chapitre est consacré à une présentation de l'organisme d'accueil, qui porte sur l'évolution et l'historique de l'entreprise et son organisation interne, à savoir son historique, sa situation et domaine d'activité, son organisation et son fonctionnement. Il s'agit donc, de se présenter le terrain où on a effectué notre recherche.

1-1) Historique et évolution de l'entreprise mère (SONIPEC) :

La SONITEX a été créé par l'ordonnance présidentielle n°66-128 du 21/07/1967, elle fait partie des premières à mettre en application du système de gestion socialiste, en 1977 pour ce fait, la société national de l'industrie textile a mis en place un réseau d'unités de production telle que : les tanneries, et les unités de commercialisation (DSTRICH), les maroquinerie. La société a pris une dimension qu'elle ne peut pas plus être géré par une seule direction.

Pour cela l'état a entamé des réformes au sein de l'entreprise en 1983, ces réformes ont donné naissance à plusieurs entreprises comme : (Inditex, Ecotex, Elatex, Soitex, Distritex, Cotitex).

À terme de la 2^{ème} réforme économique du 07/1986, la Cotitex a donné naissance à quatre unités qui sont : (Cotitex de Batna, Cotitex de Sebou, Cotitex de Draa Ben Khada, Cotitex de Laghouat).

La crise fut sentie par une entreprise ou plutôt par toutes les entreprises algériennes en 1988, ce qui entraîna une baisse des couts durable de la production. Les éléments ci-après constituaient les principales causes :

- Suppression des budgets divisés l'état qui furent une source de matières première étrangères.
- La hausse vertigineuse des prix des matières premières disponibles.
- Les conditions fiscales difficiles, différentes taxes, taux compensatoires et autre.

En fait, tous ces paramètres ont influés négativement sur la production de biens et services, et qui ramenait l'état à des moments de reprise souvent difficiles.

Dans le cadre de l'interdépendance économique, l'Algérie a pris des décisions courageuses celles d'investir dans tous les secteurs pour éviter toute dépendance économique. C'est dans ce cadre que l'unité SONIPEC d'Akbou a vu sa naissance, elle entrée en production en 1979, et en 1983, l'état a décidé de centraliser la SONIPEC, ce qui a donné naissance à plusieurs entreprises comme :

- ENIPEK
- EMAC
- DISTRICH

La manufacture de chaussures de la Soummam Mac-Soum / Spa – filiale du groupe des industries Cuir, LeatherIndisty, offre depuis 1979 dans son usine d'Akbou une large gamme de chaussure ville, de détente et de sécurité, tout en développant des productions de colles et de formes destinées aux fabricants de chaussures.

Vu la nouvelle configuration mondiale en ce qui concerne la libération des marchés (économie de marché) l'entreprise EMAC, a donné naissance à plusieurs entreprises autonomes dont Mac-Soum qui est née en 1997, et depuis cette entreprise est libre de ses décisions jusque à ce jour.

Mac-Soum ayant déjà diversifié ses gammes par l'utilisation des techniques de montage en cousu Good year et norvégien, s'est dotée en 2013 de nouvelles installations d'injection directe de PU et TPU qui lui permet, en parallèle d'une politique de rajeunissement de ses effectifs, de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration permanente de la qualité de ses produits et d'adaptation aux besoins de sa clientèle.

1-2-Position géographique et domaine d'activité :

Le complexe Mac-Soum est situé sur la route nationale N°26 environ 8KM de la ville d'Akbou, et de 500m de la voie ferrée (SNTF).

1-2-1-La superficie de l'entreprise :

La superficie totale du complexe est de 106134 M², avec une superficie bâtie de 18116 M².

1-2-2- La dénomination :

L'entreprise de manufacture de chaussure et articles chaussure Soummam par abréviation Mac-Soum « ex – EMAC » (Entreprise de Manufacture Article Chaussure) est une société par action avec un capitale de 200 000 000 DA (deux cent million dinars).

1-2-3- Le statu juridique :

Mac-Soum est une personne morale dotée d'une gestion autonome, d'un capital social et elle dispose de toute attitude pour développer ses stratégies et ses obligations, le principal actionnaire de l'entreprise est le groupe « LEATHER INDUSTRY ».

1-3-La nature d'activité de l'entreprise et le régime du travail :

❖ Activités :**▪ Activités principale :**

- Production et commercialisation de trois principales gammes de produit.
- Chaussure de ville hommes, femmes et enfants.
- Chaussure textiles professionnelles et d'intérieur.
- Chaussure de travail et de sécurité.

▪ Activités secondaires :

- Colles.
- Formes.
- Semelles.
- Emportés pièce.

▪ Le potentiel de l'entreprise :

Le complexe est équipé d'un nombre très important de machine (machines à coudre, machines à picage, les machines de montages et éjection de semelles su tige, les cabines de polis.), elle dispose aussi d'un :

- ❖ Un atelier colle.
- ❖ Un atelier injection semelle.
- ❖ Un atelier maintenance industrielle.

1-4-Régime du travail :

Le travail est organisé en équipe et en fonction des taches des ateliers, la plupart des taches s'effectuent du 8h00, à 16h00, avec une pause de repos d'un heure (01h), de midi jusqu'à 13h00.

❖ Production :

- La coupe : 600 paires.
- Piqueur : 400à500 paires /jour.

Montage : 400 paires par jour.

1-5- L'importance de l'unité :

➤ Au niveau de l'économie locale :

L'entreprise « Mac-Soum » est la première usine dans la région d'Akbou, elle est un symbole de développement, son rôle consiste à : diminuer le taux de chômage qui est très élevé dans la région et améliorer le pouvoir d'achat et les conditions de vie des travailleurs et leur famille.

➤ Au niveau de l'économie nationale :

Elle peut être saisie du point de vue de gains en devise qu'elle réalise au profit de l'économie nationale par l'intégration au sein de la production de d'une majeure partie.

De matière première et accessoire de produit locaux (cuire, textile, synthétique) cette intégration représente 6,25% du produit national.

La fabrication de colle au sein de l'entreprise a permis la satisfaction des besoins du marché de l'entreprise.

1-6-La Mission de l'entreprise :

La mission de l'entreprise est de satisfaire les besoins du consommateur, mais sa mission ne s'arrête pas à ce rôle de satisfactions, car l'entreprise doit innover c'est-à-dire proposer de nouveaux produits, participer aux progrès économique et à la croissance .l'entreprise a deux mission qui sont :

✓ Sur le volet économique :

- Satisfaire des besoins du consommateur.
- Participer au projet à la technique.

- Innover.

- Assurer la croissance.

✓ **Sur le volet social :**

- Améliorer la condition du travail.

- Répondre aux attentes des salariés.

- Former les salariés aux nouvelles technologies.

Pour remplir ses missions, l'entreprise à intérêt à fixer des objectifs à atteindre, donc elle doit réduire ses couts de production et augmenter la production.

1-7-Les principaux clients de l'entreprise :

L'entreprise compte parmi sa clientèle une grande partie du secteur public dont les unités de, Sonatrachtrc-dac-mog, sonal gaz, D.G.P.C, Direction Générale de Protection Civil, D.G.F, Direction Général des Foret, Inerga Boufarik, ConsidreAlarm Alger, Naftal (District Com T.ouzou, E.N.A.F.O.R Etc.).

Section 2

2- Organisation et structure de l'entreprise :

L'entreprise est une organisation constituant une unité économique destinée à la production, à l'échange ou à la circulation de biens et services, elle dispose des moyens humaines et matériels qu'elle met en œuvre pour fabriquer des produits, réaliser des travaux et à la fourni des services.

2-1-La répartition de l'effectif :**Tableau n°1 : répartition d'effectif de l'entreprise MAC SOUM**

Structures	Cadre S/P	Cadre moyen	Maitrise	Exécution
Direction G	2	2		
Personnel	2	2	1	4
Commerciale	1	2	1	1
DFC		3	1	1
Achat/App	1	1		1
Technique	1	5	4	8
Production	5	2	8	167
Maintenance	1	1	5	3
hygiène et sécurité		2		26
Total	13	20	21	211
Total général / 266				

2-2- Les moyens logistiques :

L'entreprise dispose des moyens logistiques qui lui permettent d'assurer une bonne distribution de ces produits finis (chaussures). Mis à la disposition de Mac-Soum un parc de véhicules, qui compose de trois(03) camion ; un K66 d'une capacité de 2.5 tonnes, un B 230 d'une capacité de 10 tonnes et un Toyota d'une capacité de 2.5 tonnes ; deux(02) fourgon, un Renault et un Mercedes et

fourgonnette Kango ;trois(03) voitures légères dans deux (0) aux services de l'entreprise et une autre au PDG .

2-3-La mission des différents départements :

L'entreprise Mac-Soum spa est composée de devers directions, et différent département à savoir :

a-direction générale :

Elle est assurée par le président général (PDG), il est le principale dirigeant de l'entreprise, il exerce ses fonctions sous le contrôle du conseil d'administration, il veille sur la bonne gestion de l'entreprise, comme il est chargé de développer et d'appliquer la politique générale définie par le groupe LEATHER INDUSTRY

● Secrétariat :

C'est un intermédiaire entre la direction et ses différentes structures de l'entreprise, elle veille à la conservation et à distribution de tous les courriers arriver et départs, ainsi que les procès-verbaux des réunions, elle est responsable de l'organisation de l'agenda du PDG pour les éventuels rendez-vous.

● Contentieux : elle est chargé de :

* Initier toutes les actions de défense des intérêts de l'entreprise a l'amiable ou par voie judiciaire.

* Assainir les dossiers contentieux (fiscaux et parafiscaux), et aussi l'établissement des actes notaires relatif aux terrains d'implantation de l'unité.

* suivre l'évolution des litiges financiers et leurs règlements avec avec les tiers (clients, fournisseurs, prestataire).

● **Sous-direction hygiène et sécurité :**

Rattaché à la direction générale, le seul responsable de la sécurité de l'entreprise c'est le PDG, c'est lui les 1 ères intervient en cas d'incident. Le service est chargé de :

-Veiller sur la sécurité des travailleurs.

-Elle définir les normes de sécurités de chaque poste du travail.

-Lutter contre les incendies.

-Intervenir à chaque accident et donner les premières soins, évacuer les blessés et proposées les mesures de préventions nécessaire.

-Etablissement des rapports mensuels des accidents du travail.

● **Section moyens généraux :**

Le service moyens généraux est chargé de :

- Gestion de transport de la marchandise et des agents.
- Etablissement des bon de commande pour l'approvisionnement en carburant, huile, et les fournitures de bureau.
- Gestion des équipements des bureaux, des bâtiments administratifs de l'entreprise.
- Hygiène et nettoyage des locaux.

b-Département achat et approvisionnements :

L'approvisionnement est un ensemble des opérations par lesquelles sont mises à la disposition de divers services de l'entreprise en matière de fournitures suivant les besoins exprimés. La mission de département des achats est de surveiller tous les besoins des services de l'entreprise en tenant compte de ses stocks pour entamer la procédure d'achat, ainsi ce dernier est constitué de deux (02) services, service d'achat et service gestion de stock.

● **Le rôle de l'approvisionnement :**

- L'acquisition des biens et services nécessaires à l'activité de l'entreprise.
- Eviter toute rupture de stock, et toutes les perturbations dans le bon fonctionnement des services.

c- Direction commerciale comptabilité et finance :

● **la direction commerciale :**

La direction commerciale a pour mission de :

- Participer à l'amélioration de la politique commerciale de l'entreprise, définit la direction générale.
- Elabore e programme commercial de l'unité en relation avec les structures concernée
- Exécute le planning d'approvisionnement de l'entreprise.
- Veiller à l'étude et connaissance du marché, et oriente la production vers la satisfaction des demandes des clients.

● **Organisation de la direction commerciale :** elle se compose de :

- Services vente.
- Service de gestion du stock et des produits finis.
- Services recouvrement.

-Chargée d'étude commerciale.

● **Organisation de la fonction commerciale de Mac-Soum**

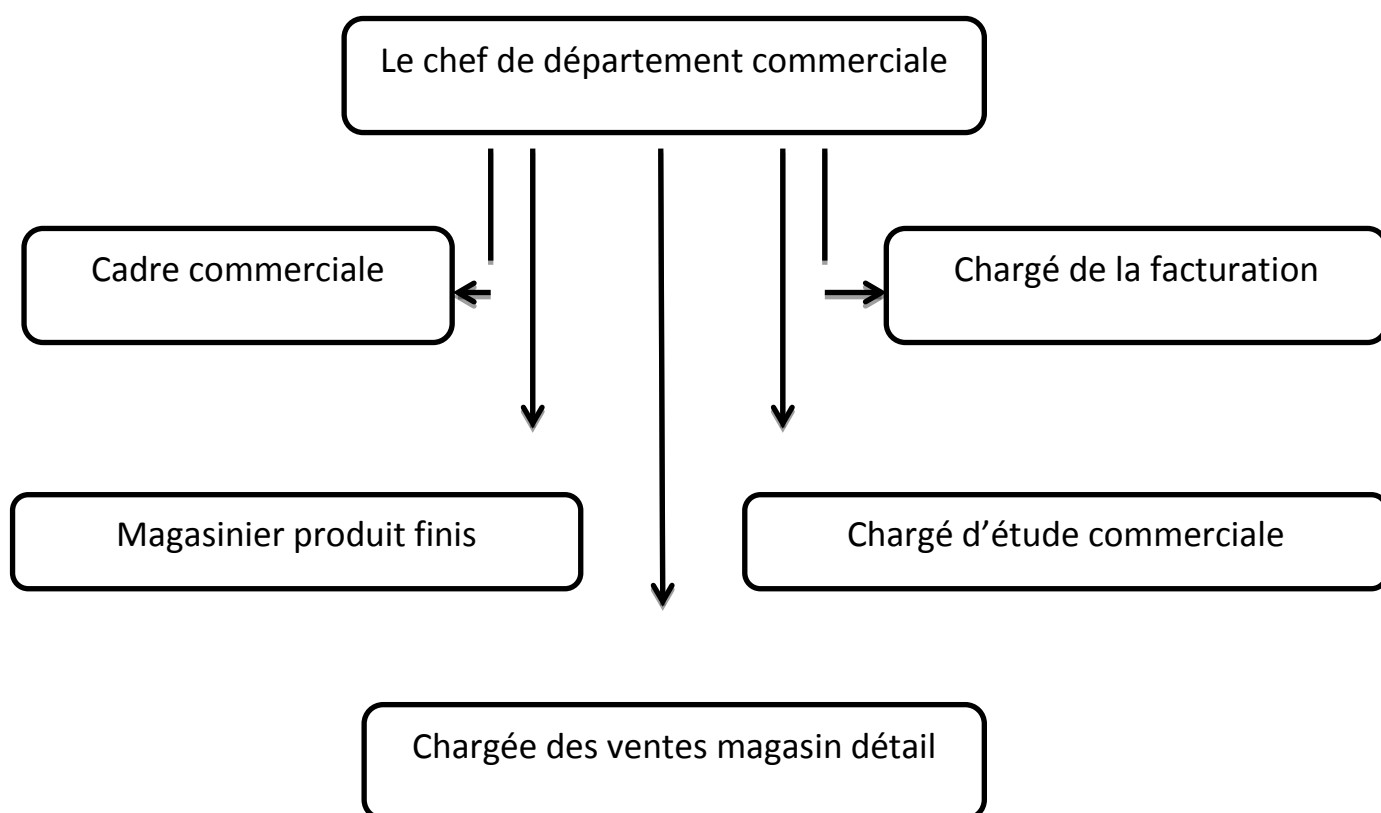


Schéma N° 01 : Organigramme de la fonction commerciale.

● **Direction comptabilité et finances :**

La comptabilité est un organisme de vision de l'entreprise, elle détermine la situation patrimoniale active et passive de l'entreprise grâce au fonctionnement et la tenue de la comptabilité générale, elle a aussi comme

rôle d'analyser les conditions interne d'exploitation et l'établissement des couts et prix de revient.

d- Direction de ressources humaines :

C'est la structure centrale de l'unité, il s'occuper de la gestion des carrières de recrutement, de la formation, de la sauvegarde la santé des travailleurs et de leurs bien être, le suivi de bon fonctionnement de la coopérative, de l'immatriculation ou du transfert de caisse des travailleurs auprès de divers organismes de sécurités sociale, caisse de vieillesse et allocations familiales.il est subdivisé en service : service paie, service moyen généraux , service gestion de personnel, service de formation et service sociale.

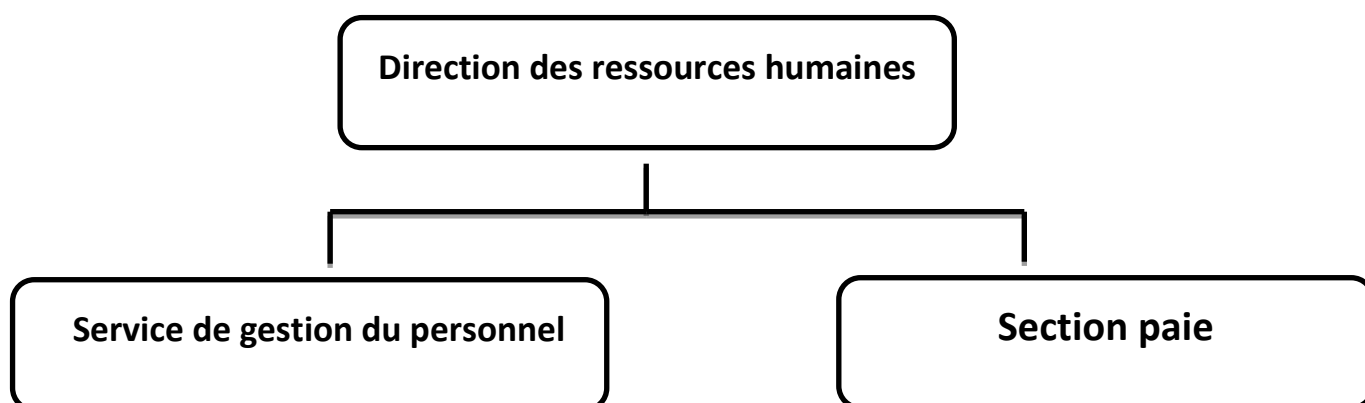


Schéma N° 02 : présentation de la direction de ressources humaines

● **Service de gestion du personnel** : Ce service s'occupe de :

- Etude prévisionnelle des besoins en ressource humaine.
- Elaboration des plans de formation.
- Exécution de la gestion des carrières.
- Recrutement.

- Affectation
- Promotion.

● **Service de la paie** : la section de paie est chargée de :

- La mise à jour des livres de paie.
- Contrôler les documents justificatifs sert à l'établissement de chaque paie (pointage, absentéisme, avances sur salaire, remboursement frais médicaux..)
- Classement et conservation des documents et archives.
- Déclaration sociale et parafiscales et la situation périodique de la gestion de paie.

e- direction production, technique et maintenance :

Cette direction se compose de trois départements qui sont :

- ✓ Département production
- ✓ Département technique
- ✓ Département de maintenance

● **département production :**

C'est le centre d'exécution de l'unité, c'est à travers les différentes chaînes que se font les transformations des matières premières, en produit finis. Chaîne sécurité, chaîne injection semelles. Chacune de ses dernières comporte 3 structures : la coupe, piquage, et montage, exception fait pour la chaîne textile qui en plus des structures coupe et piquage.

Coupe → Piquage → Montage → Contrôle en mise en carton

Schéma N° 03 : le processus de production

❖ Les procédés de fabrications utilisées sont :

1. L'injecté

2. Le soudé

3. Le cousu type Good Year et Norvégien

● **Département technique :**

C'est le noyau de l'unité, il a des relations avec tous les autres départements, il contient :

➤ **Service création et mise au point (bureau d'étude) :**

Représente la source de création et de renouvellement du produit. Les modèles de chaussure sont créés dans ce bureau.

➤ **Service temps et méthode :**

Ce service a pour mission d'analyser la gamme opératoire de fabrication de chaque modèle en fonction des données reçues du service création et la mise en point, calculer le temps nécessaire à la fabrication et de vérifier la justesse des chronométrages dans les ateliers de production.

➤ **Service ordonnancement et lancement :**

Ce service est chargé de lancer les commandes émises par le service commercial pour la fabrication et la vérification de la matière première.

➤ **Service approvisionnement :**

Sa mission principale est d'assurer l'approvisionnement de l'unité en matière, produit en pièce de recharge aux meilleures conditions de prix, de délai et de qualité dans le cadre de la politique d'approvisionnement.

➤ **Service contrôle de qualité :**

Il contrôle l'exécution des opérations dans les différents ateliers (coupe, pique, et montage). Il contrôle aussi le produit fini.

➤ Service laboratoire :

Ce service effectue le contrôle de la matière première, car le produit dépend de sa rigueur de contrôle. Toutes les matières sont passées au crible, aucun défaut dans les peausseries ne doit échapper à la vigilance des laborantins.

Toutes les matières présentant des défauts, sont refoulées et celles qui sont jugées de bonne qualité passent le test physico-chimique de rigueur. Toutes les matières qui ont échoué à ses tests vont faire l'objet de retour et celles admises vont être stockées dans le magasin en attendant le moment de leur transformation.

●Département maintenance :

Il a pour tâche essentielle qui est la gestion de l'équipier. Il s'occupe en outre de tenue des documents, de suivi de l'activité et des échanges d'informations avec les autres départements. Il a aussi la charge de gérer le magasin des pièces détachées et il doit communiquer toute rupture de stock au service réalisation pour fabriquer les pièces manquantes, ou bien au département commercial lorsque les pièces sont complexes et difficiles à réaliser et qu'il faut donc l'acheter.

➤ Le service de réalisation :

Il est formé de deux ateliers qui sont ;

-L'atelier emporte pièces : est lié directement à la production, il est indispensable car le lancement de toute nouvelle collection passe inéluctablement par cet atelier, pour fabriquer les emporte-pièces pour l'atelier coupe.

-L'atelier mécanique : est équipée de nombreuses machines et d'un personnel bien qualifié, cet atelier n'a jamais échoué a ses prérogatives quelque doit la tâche à remplir, fabrication des pièces détachées réparation des moyens logistiques de l'entreprise. Cet atelier à longtemps constitué à l'allongement de la durée de vie des équipements et on le voit à ce jour continuer sa mission avec détermination.

➤ **Service intervention :**

On peut qualifier ce service de l'équipé des urgences mécaniques de l'entreprise, car ses mécaniciens interviennent directement sur les chaines pour réparer les petites pannes à n'importe quelle moment.

Lorsqu' une panne est signalée, un mécanicien est désigné et ce dernier communiquer toutes les pièces défectueuses au magasin qui lui fournit ces pièces et réactionnaire la machine.

2-4-Organigramme :

C'est une représentation graphique de l'entreprise. Elle est devisée en département qui ont pour mission de réaliser et de contrôle une fonction particulière.

La source : document de l'entreprise

CHAPITRE IV : ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES.

Analyse et interprétation des données :

Ce chapitre porte sur l'analyse et l'interprétation des données que nous avons obtenues de notre terrain d'étude avec les cadres de différents départements. Au départ nous avons commencés par les données personnelles, puis on a entamé les autres questions constituant notre entretien dans le but d'arriver à une conclusion qui va nous permettre la vérification de notre hypothèse.

I -Caractéristique de notre échantillon :

Tableau n° 2 : Répartition de l'échantillon selon les données personnelles.

Enquêtés	sexe	Age	Situation familiale	Niveau d'instruction	Profession initiale	Expérience au sein de l'entreprise	Expérience en dehors de l'entreprise
Enquêtés n°1	M	40	Marié	universitaire	Chef de service HSE	6ans	04ans
Enquêtés n°2	F	26	Mariée	universitaire	Cadre moyen	5 ans	Néant
Enquêtés n°3	F	33	célibataire	3em AS	Cadre moyen	7 ans	Néant
Enquêtés n°4	M	29	célibataire	universitaire	Charge d'étude administrative	15 mois	Néant
Enquêtés n°5	M	42	Mariée	universitaire	Cadre comptable	18 mois	3ans
Enquêtés n°6	M	28	célibataire	universitaire	Chef d'atelier	11 mois	Néant
Enquêtés n°7	M	34	célibataire	universitaire	Chef de service Achat	18mois	10ans
Enquêtés n°8	M	31	célibataire	universitaire	DRH	22 mois	Néant
Enquêtés n°9	M	45	Marié	universitaire	Cadre moyen	15 ans	8ans

01-Le sexe :

Le sexe le plus dominant durant notre enquête est de sexe masculin, car notre échantillon est effectué avec sept (07) hommes, par contre le sexe opposé représente deux (02) femmes. On peut expliquer cela que la nature du travail est un facteur qui détermine le sexe dominant dans cette entreprise, sachant que la loi algérienne interdit toute discrimination entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnelle.

02-L'âge :

D'après notre enquête de terrain, nous avons constaté que l'âge de notre population étudiée est entre 26 à 45 ans. L'âge moyen des enquêtés est de 34 ans, à partir de ces données nous avons remarqué que les cadres de notre échantillon sont des jeunes. Dans cela, nous constatons que l'entreprise donne beaucoup plus de l'importance aux jeunes diplômés qui veut dire des universitaires car ils sont très motivés dans leur travail.

03- Situation matrimoniale :

Notre échantillon selon leurs situations familiales se résume entre deux (02) catégories. La première catégorie se compose de quatre (04) cadres mariés, et l'autre catégorie se compose de Cinque (05) cadres célibataires. Cela indique qu'il existe un équilibre entre les deux catégories de notre échantillon. Concernant cette dernière, on peut l'expliquer par leur âge moyen qui est de 31 ans.

04-Niveau d'instruction :

Selon le tableau La majorité de notre échantillon sont des universitaires, car ils représentent 08/09, par contre il y'a un seul cadre de niveau secondaire, mais ce dernier possède une formation dans une école privée.

Les postes occupés varient entre : chef de service en HSE, trois cadres moyen, chargé d'étude administratif, cadre comptable, chef d'atelier, chef de service d'achat et le DRH.

On peut dire que les postes occupé par ces cadres demandent un niveau d'instruction élevé, car ces postes exigent des compétences qui contiennent deux volets qui sont le savoir et le savoir-faire

05-L'expérience au sein de l'entreprise MAC SOUM :

La question de l'expérience au sein de l'entreprise MAC SOUM, selon les données récolté, nous avons distingué qu'il existe trois catégories, la première indique que Cinq (05) cadres dépasse pas trois (03) ans d'expérience, la deuxième catégorie varie entre quatre (04) ans et six (06) ans d'expérience, la dernière catégorie contient deux cadres plus de sept(07) ans d'expérience. L'âge moyen de l'expérience au sein de l'entreprise MAC SOUM est de quatre(04) ans, cela indique que la majorité de notre effectif ne possède pas de longue expérience au sein de cette entreprise. Ce résultat obtenu confirme la première lecture qui concerne le niveau d'instruction des cadres, car l'entreprise demande un niveau d'instruction élevé pour améliorer sa compétitivité.

06- l'expérience en dehors de l'entreprise MAC SOUM :

Selon le tableau (tableau N°2), l'expérience vécu en dehors de l'entreprise MAC SOUM se divise en quatre catégories, la première catégorie indique que Cinque (05) cadres de notre échantillon n'ont pas d'expérience, la deuxième et la troisième catégorie contiennent un seul cadre chacune. La dernière catégorie contient deux cadres. L'âge moyen de l'expérience vécu en dehors de l'entreprise MAC SOUM est de trois (03) ans. Cela indique que la moitié de notre échantillon n'a pas d'expériences en dehors de l'entreprise MAC SOUM. Cela peut être justifié par la politique de recrutement des jeunes diplômés envoyés par l'organisme de l'ANEM.

II-La représentations de l'identité professionnelle.

Dans cet axe, nous proposons d'analyser l'ensemble des informations qu'on a obtenu durant notre entretien avec les cadres de l'entreprise MAC SOUM sur la notion de l'identité professionnelle.

01-Que désigne le terme identité professionnelle selon vous?

Durant notre enquête sur la signification et le sens de l'identité professionnelle, les enquêtes effectuées au sein de l'entreprise MAC SOUM nous ont permis de récolter pas mal d'informations. Nous constatons que ce concept peut prendre plusieurs significations. Selon l'enquête N° (2) il a défini la notion identité professionnelle comme suite : «selon moi l'identité professionnelle c'est le fait d'être dans un même groupe professionnelle qui permet de se reconnaître et de s'identifier». Après une discussion sur cette notion il a approfondi sur cette réponse où il a affirmé que : «mon identité

elle me permet d'être stable dans mes relations avec mes collègues ce qui me permet de connaître mes convictions et de croire à mes capacités, mon savoir et mes valeurs ».

Les enquêtés N° (2) et (3) qui sont des cadres moyen âgés de 26 et 33 ans, ont donné une même signification: «c'est l'ensemble des comportements, attitudes et personnalité d'une personne au sein de l'entreprise», autrement dit l'identité professionnelle c'est l'ensemble des caractéristiques qui permet de définir une personne de son soi et de ses actes. Enfin nous pouvons traduire ses définitions comme un ensemble de représentations et des valeurs développés au cours de la vie quotidienne et de leurs contacts avec les autres.

L'enquêté N°(5) qui occupe un poste de comptabilité âgé de 42 ans a relié le concept identité professionnelle avec la société, car il a dit : «l'identité professionnelle désigne une identité sociale encrée dans une profession et de savoir professionnelle, car toute identité se définit en fonction de son appartenance au groupe social».

Le reste des enquêtées ont donné des simples significations qui se résument comme suite : « c'est le fait de se définir professionnellement avec son savoir, savoir-faire, savoir être et la manière dont il se représente les choses, ses émotions, ses besoins, ses valeurs et la façon de se comporter au sein de milieu du travail ».

Pour conclure, l'identité professionnelle selon les enquêtés est définie comme un moyen qui permet de se définir, de se comporter et de se représenter.

02-Quel est le rôle de l'identité professionnelle au sein de votre entreprise?

Après avoir posé cette question, une catégorie de cadres (les enquêtés N° 3-6-7-9)ont témoigné que le rôle de l'identité professionnelle est un facteur qui permet de s'évoluer, de développer les compétences et de se reconnaître soit au milieu de travail soit durant la vie quotidienne, dans le même sens l'enquêté N° (5) a approuvé que : «le rôle de l'identité professionnelle est la compréhension de la reconnaissance, des repères individuels et collectifs, et permet d'affronter une expérience de travail constitue un monde de mise à l'épreuve» c'est-à-dire son rôle est de comprendre et de reconnaître le milieu du travail avec l'expériences vécu dans l'entreprise et le contact avec les groupe professionnelle.

Selon l'enquêté N° (1) : «le rôle de l'identité professionnelle me permet de s'intégrer au sein de l'entreprise est d'améliorer mes capacités, mes connaissance et d'affranchir des nouveaux défis», le reste des enquêtés déclare que son rôle permet de s'identifie au sein de la société, à partir de là on peut introduire la définition de **R. SAINSAULIEU** que on a déjà cité avant :*«l'identité professionnelle se définit comme la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autre groupe»*¹

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

Concernant cette question, L'ensemble des enquêtés ont opté a des réponses qui touchent le même contexte, car la totalité des cadres ont dit que c'est l'ensemble des comportement et des qualités d'un individu qui possède

¹ DUBAR C, la socialisation construction des identités sociale et professionnelles, op.cit., P15

en "soi", ce dernier est défini selon **René L'ECUYER** comme suit : *«le soi peut se définir comme un ensemble de caractéristiques, de traits personnels, de rôles et de valeurs, etc., que la personnes s'attribue, évalue parfois positivement et reconnaît comme faisant partie d'elle-même.»*¹

Les enquêtés parlent sur l'ensemble des éléments qui caractérisent leur identité professionnelle comme le sérieux dans la réalisation de leurs travaux, l'ordre et l'organisation dans la gestion. Prenant l'exemple de l'enquêté N° (8), il a déclaré que : « chaque individu possède sa propre identité, personnellement les éléments fondamentaux de mon identité tourne sur le respect des règlements, la reconnaissance et un comportement adéquat à mon statuts et ma profession. »

En conclusion, nous constatons que l'identité professionnelle est une ressource d'énergie et de sens pour l'action permettant de se faire reconnaître comme agents professionnelle.

04-Est-ce que votre identité professionnelle peut être un obstacle sur le déroulement de votre travail ?

Pour cette question, nous avons constaté que la majorité des cadres (1-2-3-4-6-8) son exposé à des obstacles et des difficultés durant la réalisation de leur travail, prenant l'exemple de cadres N° (2) qui a exposé ses difficultés comme suite : «comme chaque individus a sa propre identité et sa propre personnalité, des fois, je trouve des obstacles (la difficulté d'intégrer, le manque d'information) durant mon travail à cause de certains

¹ CATHERINE HALPERNE et JEAN-CLAUDE RUANO-BORBALAN, identité(s)l'individu le groupe la société, , op.cit., p 3

comportements et certaines décisions que mes principes ne peuvent pas les accepter», la même réponse pour l'enquête N°(4) «mes principes et mon identité ne me permettent pas d'accepter certains comportements des supérieures et de mes collègues durant mon travail.»

Le reste des cadres ont dit qu'ils pratiquent leur travail sans aucun obstacle, car il y'a un ensemble des règlements et des lois qu'il faut appliquer afin d'avoir un bon déroulement du travail, aussi l'âge et l'expérience qui joue un rôle sur le terrain selon, l'enquête N°(5) : «l'identité professionnelle est une ressource d'énergie et de sens car elle me permet de se faire reconnaître comme agent professionnelle». Cela veut dire que la notion de l'identité professionnelle donne une certaine reconnaissance et un guide qui permet d'être un agent professionnelle.

En conclusion pour cet axe, Selon les enquêtés le concept apporte une vision sous plusieurs couleurs, c'est le résultat d'une identification à l'autre et un système conduisant à la découverte de ce qui est proche et différents, elle est constituée de multiples caractéristiques (comportement, attitudes, valeurs, compétence...) qui permettent de se définir et de donner un sens pour l'identité professionnelle. Son rôle permet une reconnaissance des individus par la société, cela assure l'appartenance à un groupe sociale, car toute personne exerce une activité professionnelle approuve le besoin d'être reconnu, mais en contrepartie, elle doit avoir un comportement adéquat à leur statut professionnel qui est caractérisé par le respect du travail.

III-Le processus de construction de l'identité professionnelle :

Aborder le processus de construction de l'identité professionnelle nécessite de faire des questions dans notre guide d'entretien sur la contribution de l'identité professionnelle. Pour cerner cet axe, on va analyser les questions suivantes.

01-Est-ce que votre société participe à la construction de votre identité professionnelle ?

A partir de cette question on peut dégager deux catégories de réponses, certains ont répondu par un «oui» et d'autre part «non» , pour ceux qui ont dit «non» les enquêtés N° (4-5-6-8) ils ne considèrent pas la société comme déterminant de la construction de l'identité professionnelle, un cadres de 28 ans qui ne dépasse pas un ans d'expérience de son intégration dans le monde de travail, affirme que «la société n'a aucun rapport avec mon travail», selon lui la société n'a aucune relation avec son identité professionnelle et le monde du travail, la deuxième catégorie qui ont répondu par «oui», ils ont confiés que la société est l'un des processus principale de la construction de l'identité professionnelle, car chacun a sa propre identité construite grâce aux relations avec les différents groupes sociaux, pour eux la société

Malgré les différents points de vue sur cette question **BERGER et LUCHMAN** _ «*définissent la société comme un réservoir d'identités-types, qui construisent socialement la réalité et proposent aux individus les comportements adéquats. [...] c'est le résultat d'une interaction entre la*

conscience individuelle et la structure sociale»¹. En effet, l'identité c'est un produit hérité dans les déférents liens sociaux, à titre d'exemple les relations familiales, la tendance religieuse, le contexte culturelle et toute organisation constituée de groupes sociaux composés d'individus appartenant à une ou plusieurs cultures.

02-A partir de quel moment vous commencez la construction de votre identité professionnelle ?

D'après les réponses obtenus par les enquêtés, nous avons souligné que quatre (4) enquêtés ont commencés la construction de leur identité professionnelle du moment où ils ont intégrés le monde du travail, selon l'enquêté N°(1) : «j'aicomencé la construction de mon identité professionnelle à partir du moment où je me suis intégré aux monde du travail », cela preuve que l'identité professionnelle se construit durant le parcours professionnelle grâce aux relations avec les groupe de travail. Selon CLAUDE DUBAR : «*le travail oblige à des transformations identitaires délicates*»². Le reste des enquêtés, ont opté des différentes réponses, l'enquêté N° (7) a répondu comme suit : «la construction de mon identité professionnelle à partir de mon cursus scolaire grâce aux relations avec les différents groupes et surtout durant le parcours de ma spécialité et ma formation souhaité ». Donc, ici, nous pouvons intégrer le rôle de la motivation dans la construction de l'identité, pour avoir une motivation ne peut s'effectuer seulement s'il existe une « dynamique » de construction à partir d'éléments concrets, omniprésents dans le cadre d'une formation : de nouvelles représentations, des identifications par le vécu

¹GUSTAVE-NICOLAS FISCHER, *les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*, op.cit., p189

²Claude Dubar, *la socialisation construction des identités sociale et professionnelles*, op.cit., P 16

de nouvelles expériences, l'acquisition de nouvelles compétences et l'utilisation de tout cet apprentissage.¹

L'autre enquêté N°7 (34ans, chef de service achat, 18 d'expérience) a confié : «c'est à partir de mon enfance car c'est de là qu'on commence à fréquenter les groupes qui nous aident à la construction de cette identité», dans cela, il veut dire que c'est la société qui influence sur la construction de leur identité professionnelle. *«La construction de l'identité s'effectue pour l'individu dans le rapport d'adhésion ou de rejet qu'il fonde avec ses groupes d'appartenance. L'individu se trouve enserré dans un maillage, volontaire ou non, d'allégeances et d'appartenances qui lui imposent ses comportements et lui fournissent un ancrage identitaire.»*²

Malgré ses différentes paroles des enquêtés on peut ajouter que L'individu construit également son identité professionnelle à travers l'appartenance à des groupes. Ces groupes peuvent être une équipe, des personnes du même niveau hiérarchique, des individus liés par une cause ou une activité commune. Donc le moment le plus adéquat pour la construction de l'identité professionnelle commence le jour de l'intégration dans le monde professionnel.

03- Quels sont les éléments ayant plus d'influence sur votre construction de l'identité professionnelle ?

Après les réponses récoltées durant notre enquête , nous avons constaté que la majorité des enquêtés ont répondu que les éléments qui influencent sur

¹<http://fulltext.bdsp.ehesp.fr/Rsi/45/147.pdf?869G1-K36WX-JK0Q4-49XJ8-7J313>, consulté le 07/05/2018 à 11: 40

² CATHERINE HALPERNE et JEAN-CLAUDE RUANO-BORBALAN, *identité(s) l'individu le groupe la société*, op.cit., p 5

la construction de leur identité professionnelle sont l'expérience et les aventures vécu dans le monde du travail, prenant l'exemple de l'enquêté N° (7) âgé de 34 ans: «c'est mon long parcours dans le domaine de la gestion et les relations avec mes collègues qui me permet d'être responsable et beaucoup plus expérimenté» d'autre part, certain cadres ont répondu que c'est leur parcours universitaire et leur formations pratiquée soit au sein de l'entreprise soit en dehors de l'entreprise, cela c'est le cas de l'enquêté N° (5) :«la chose qui me permet de construire mon identité professionnelle est basée sur les stages et les formations que j'ai effectué durant ma vie.» concernant l'enquêté N° (3) âgé de 34 ans a affirmé :«la société et son environnement qui influence sur la construction de mon identité professionnel», selon lui c'est le parcours d'éducation parentale et scolaire qui contribue à cette construction .

D'après les résultats obtenus, nous pouvons retirer plusieurs facteurs qui influencent sur la construction de l'identité professionnelle, chaque enquêté a son propre point de vu, mais nous pouvons ajouter que le soi influence sur la personnalité de l'individu avec ces propres caractéristiques qui sont déterminées par la volonté est les capacités d'enrichir son savoir, son savoir-faire et son savoir-être ce que nous appelons les compétences.

04-Selon vous, comment l'entreprise participe-t-il à la construction de votre identité professionnelle ?

Les enquêtés N° (3-4) ont répondu que grâce à la bonne gestion des supérieures en vers nous, et les bonnes relations avec toutes les catégories des ouvriers qui nous ont permis d'avoir un climat convenable pour la réalisation des tâches, le cadres N° (1) a justifié sa réponse comme suit :«grâce aux

relations amiable qu'existe entre les ouvriers, et le bon milieu convenable offert par les supérieures, et le bon comportement et le respect entre les collègues », un autre enquêté considère que l'entreprise est un facteur essentiel, car cette dernière est une organisation disciplinaire qui impose des obligations et des droits, cela permet d'avoir un bon comportement est même de développer certaines connaissances et compétences par exemple : l'entreprise offre des formations afin de lui développer ces capacités, aussi les orientations.

En conclusion, le point essentiel qui participe à la construction de l'identité professionnelle c'est l'intégration au sein du monde du travail et la politique de gestion suivie par l'entreprise.

05-Quelles sont les raisons de choix de travailler au sein de l'entreprise MAC SOUM ?

Selon les réponses obtenues par les cadres (3-5-7-8-9), la majorité n'ont pas de choix car c'est la seule occasion qui leur permet d'avoir un travail, selon un cadre : « il y'a pas d'autre choix » Un autre enquêté âgé de 34 ans considère son poste comme un acquis ; « avoir une occasion de travailler dans une entreprise comme celle-là est une fierté pour moi ». Cela signifie que cette entreprise a une place importante sur le marché du travail, le cadre N° (6) a répondu que « la seule raison d'avoir accepté de travailler ici c'est afin de satisfaire mes besoins » et il a terminé sa réponse par la théorie de MASLOW sur la pyramide des besoins.

La pyramide de MASLOW établie par le sociologue du même nom hiérarchise dans l'ordre suivant 5 types de besoins :

- Les besoins physiologiques (alimentation, vêtement, habitat,..)

-
- Les besoins de sécurité
 - Les besoins d'appartenance (à un groupe social)
 - Le besoin d'estime
 - Le besoin d'auto-expression ou d'auto-réalisation

Selon MASLOW, ces besoins sont hiérarchisés, cela signifie qu'un besoin de niveau inférieur doit normalement être comblé avant que celui du niveau supérieur prenne de l'importance.¹

Plusieurs facteurs, dans multiples interactions influencent sur l'identité professionnelle des cadres, ces facteurs sont : les facteurs économique, politique, culturelle et géographique.

Après les différentes réponses enregistrées auprès des cadres interviewés, nous pouvons conclure dans cet axe que le processus de la construction identitaire professionnelle est un chemin long et difficile à parcourir. Ce processus peut prendre plusieurs formes, elle se différencie d'un individu à l'autre sur la base de son entourage social et professionnel.

IV-Les relations professionnelles sur l'identité des cadres.

Dans cette axe, nous allons entamer l'analyse sur les rapports et les relations professionnelles sur l'identité des cadres au sein de l'entreprise MAC SOUM afin d'identifier la nature de ces relations.

01-Comment jugez-vous votre relation avec vos collègues ?

Dans cette question nous remarquons que les relations entre les différents collègues sont bonnes, la majorité des enquêtés ont opté pour des relations

¹<https://www.definitions-marketing.com/definition/pyramide-de-maslow/>, consulté le 15/04/2018

respectueuse, prenant le cas de l'enquêté N° 5 (42ans, cadre comptable, 18mois d'expérience) a dit : «on s'entend bien et on travaille en collaboration », suivie de l'enquêté N° (4) âgé 29ans, chargé d'étude administrative, 15mois d'expérience «plutôt bien» cela signifie qu'il existe un bon climat d'échange et entre les collègues, par contre l'enquêté N°1 (40ans, chef de service hygiène et sécurité, 6ans d'expérience dans l'entreprise MAC SOUM, 4ans en dehors de l'entreprise) déclare que la relation avec ses collègues est purement professionnelle et il existe aucune relation en dehors de notre domaine. Seulement un seul enquêté a nié toute bonne relation avec ses collègues, il a exprimé son attention dans un seul mot «mes relations sont conflictuelle». En général, nous constatons que 7/9 des enquêtés ont des relations homogènes entre eux, selon leurs déclarations, ils partagent leur environnement de travail avec toute amitié et respect.

02-Comment juger-vous votre relation avec vos supérieurs ?

Sur cette question, tous les cadres enquêtés sont réunis sur une seule réponse, leur relation avec leurs supérieurs est respectueuse, nous remarquons qu'il existe un respect entre eux. Selon la déclaration de l'enquêté N° (4) âgé 29ans, chargé d'étude administrative, 15mois d'expérience : «c'est une relation professionnelle entourée par respect». Un autre cadre N° (8) a révélé : «ma relation avec le supérieur est totalement un respect mutuel et performant, je réalise mon travail et mes tâches sans aucun commentaire, cela m'a permis de gagner leur confiance.»

En conclusion, concernant les deux questions précédentes, nous pouvons considérer ces relations comme un facteur essentiel qui détermine la construction de l'identité professionnelle grâce aux différents contacts et

échange entre groupe professionnelle. D'après **DUBAR** : «*pour réaliser la construction biographique d'une identité professionnelle et donc sociale, les individus contemporains doivent entrer dans des relations de travail.*»¹

03-Comment réagissez-vous devant les décisions de votre supérieures ?

La vie en entreprise est parsemée d'embûches, il va falloir savoir les interpréter pour obtenir une bonne intégration dans l'entreprise et d'avoir les meilleures relations au milieu du travail. Selon les réponses obtenues durant notre enquête, les délégués cadres visés appliquent les décisions de leur supérieure. Selon l'enquêté N°1 (40ans, chef de service hygiène et sécurité, 6ans d'expérience dans l'entreprise MAC SOUM, 4ans en dehors de l'entreprise) «j'accepte les décisions de supérieure avec esprit professionnelle». Un autre enquêté N°(3) déclare aussi : «j'exécute les ordres de mon supérieure mais l'orque il y'a un risque j'évite d'être responsable». Cela prouve que les différents cadres obéissent aux ordres et aux décisions de leur supérieur. En conclusion l'environnement au sein de l'entreprise est bien entouré par le sérieux et le respect, car chacun respecte son soi. Cela peut être un facteur qui contribue à la construction de l'identité professionnelle

04-Changer vous votre comportement au travail ?

Chaque employé à son comportement dans le milieu du travail, et nous notre question et basé sur le changement de ce comportement dans cette espace, et selon les réponses obtenues, on constate que la majorité (7/9) des cadres changent leur comportement, écoutons ce témoignage : « oui bien sûr en fonction de poste ». (L'enquêté n°(3), âgé 33ans, cadre moyen, 7ans d'expérience).

¹ CLAUDE DUBARE, la socialisation, construction des identités sociale et professionnelles op.cit., p115

D'autre part, le reste des cadres disent que leur comportement ne change pas dans le milieu du travail, et à propos de ce point, ce cadre révèle : « pas forcément, on doit s'adapter au cas qui se présentent » (l'enquêté n°7, âgé de 34ans, chef de service achat, 18 mois d'expérience) ; cela nous l'expliquons que la stabilité du comportement revient à la compétence acquise et le niveau intellectuelle.

05-Comment vous comportez face aux problèmes du travail ?

Dans n'importe quel environnement du travail, il y aura toujours quelques tensions et des frictions occasionnelles et l'employé est exposé face aux différentes entraves comme : le retard, erreur de travail, la colère, l'oubli, le harcèlement et le discours de haine qui lui pousse à faire face pour ne jamais laisser ce genre de situation dégénérer. Dans ce cas-là nous avons interviewé les cadres sur leurs comportements face aux problèmes, nous avons obtenu plusieurs réponses sur la manière dont ils se comportent. Selon l'enquêté n°(4) âgé 29ans, chargé d'étude administrative, 15mois d'expérience : « essayer de cerner le problème, faire participer le groupe de travail si nécessaire, récolté des informations et trancher sur la décision ». Toujours dans le même sens l'enquêté n°(7) âgé de 34ans, chef de service achat, 18 mois d'expérience témoigne : « chercher les causes et trouvé des solutions ».dans ces réponses-là, nous constatons que chaque employé s'engage à résoudre les problèmes existant avec de différents manières et méthodes , à voir les choses avec honnêteté, être positif, la conversation doit être polie et rationnelle quand elle se concentre sur la situation et les faits, et éviter les ragots ou les attaques personnelles.

A la fin de cet axe, nous pouvons dire que L'individu construit également son identité professionnelle à travers l'appartenance à des groupes. Ces

groupes peuvent être une équipe, des personnes du même niveau hiérarchique, des individus liés par une cause ou une activité commune. Tout collectif d'appartenance homogène sur le plan des actions, des valeurs, des normes, des comportements et des croyances, et source de construction identitaire.

La vérification et la discussion de l'hypothèse :

D'après l'étude effectuée au sein de l'entreprise MAC SOUM et à base des résultats obtenus avec les cadres enquêtés, nous avons pu rassembler un ensemble des données qui nous ont aidées dans la vérification de notre hypothèses qui est comme suit :

Les compétences des cadres constituent un élément fondamental dans la construction de l'identité professionnelle.

La compétence rassemble trois types de savoir : un savoir théorique, un savoir-faire (expérience) et une dimension comportementale (savoir-être) mobilisés ou mobilisables qu'un salarié met en œuvre pour mener à bien la mission qui lui est confié. On distingue entre divers types de compétences (utilisées/utilisables, validées/potentielles, opérationnelles/personnelles...)¹

Pour bien comprendre cette définition, nous expliquons les trois types de savoir qui englobe la notion compétence.

Les savoirs sont les connaissances générales ou spécialisées nécessaires à l'occupation d'une situation de travail (ex. : connaissances).

Les savoir-faire correspondent à la maîtrise de l'utilisation d'outils, de la mise en œuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.

¹ JEAN-MARIE PERETTI, dictionnaire des ressources humaines, 2em Ed, VUIBERT, paris, 2001, p 60

Les savoir-être correspondent à la maîtrise des différents comportements, des relations avec les autres ou des postures mentales nécessaires à l'accomplissement d'une activité donnée.

En générale, la compétence est une notion qui désigne la caractéristique positive d'un individu et sa capacité à accomplir certaines tâches. Ses caractéristique positive peuvent être une capacité de faire quelque chose, dans le domaine professionnelle c'est une activité que l'on exerce afin d'identifier et de se réaliser. Elle peut être une *«qualité qui est un ensemble des caractéristique d'une entité qui lui confèrent l'aptitude à satisfaire des besoins exprimé»*.¹

Suite aux résultats obtenus durant notre étude de terrain et l'analyse des entretiens effectués auprès des cadres de l'entreprise MACSOUM, nous avons constaté que notre hypothèse est confirmée. Les compétences c'est un élément valorisé dans la construction de l'identité professionnelle des cadres. Le travail de ces derniers est un travail très importants, car il exige beaucoup de qualification, un savoir et un niveau d'instruction plus élevé.

La confirmation de notre hypothèse ne s'arrête pas dans la compétence comme facteur de construction de l'identité professionnelle des cadres, il existe d'autre élément qui contribue à la construction de ce dernier. D'après les enquêtés nous pouvons déduire que les relations entre les différents groupes sociaux et professionnels influencent positivement sur la construction de leur identité, nous ajoutons aussi la reconnaissance et la formation qui est un acquis qui permet de s'intégrer et d'affronter le monde professionnelle.

¹JEAN-MARIE PERETTI, dictionnaire des ressources humaines, op.cit. p 181

Conclusion

La notion de l'identité professionnelle est en constante évolution durant tout le cursus professionnelle des individus, régulé par les facteurs environnementaux et organisationnelle.

Les différentes spécialités et domaine de recherche des sciences sociales mettent en valeur le concept de l'identité, vu qu'elle est devenue l'objet de plusieurs recherches et études majoritairement dans les domaines psychologique et sociologique.

En se basent sur notre recherche et analyse effectuer au sein de l'entreprise MAC SOUM en ciblant les cadres de cette dernière, nous avons pu conclure que l'identité professionnelle est une identité composé de l'ensemble des représentations sociales et les plans d'avenir et que les compétences reste un élément fondamental dans la construction de l'identité professionnelle, cependant la formation initiale, la reconnaissance professionnelle, les différentes interactions et relations interpersonnelles que l'individu rencontre pendant son parcours professionnel reste des ingrédients indispensables afin de construire l'identité professionnelle.

L'étude menée auprès des cadres de l'entreprise MACSOUM avait pour but de relever les critères qui contribuent à la construction de l'identité professionnelle.

Pour conclure, nous pouvons finalement dire que l'identité professionnelle est un ensemble de construction social de l'individu par soi et par autrui dans un cadre dynamique permanent d'interactions et d'échange dans le domaine professionnelle.

Liste Bibliographique

La liste bibliographique :

Les ouvrages :

- 1●Alex Mucchielli, **l'identité (que-sais-je ?)**, 5em éd., Paris, Février 2002.
- 2●ANNE- MARIE et COSTALAT- FOUNEAU, **identité sociale et ego-écologie**, éd SIDES, Bayeux, 2005.
- 3●Catherine Halpern et Jean-Claude Ruano-Borbalan,**identité(s)l'individu le groupe la société**, éd science humaine, France, 2004.
- 4●DANIEL VERBA, **le métier d'éducateur de jeunes enfants**, éd la découverte, 2003, paris.
- 5●DUBAR C, **la socialisation, construction des identités sociale et professionnelles**, 4em édition, Armand colin, paris, 2000, p15
- 6●DUBAR C, **la socialisation, construction des identités sociale et professionnelles**, 3em éd, Armand colin, paris, 2000.
- 7●Georges A. Legault, **crise d'identité professionnelle et professionnisme**, presses de l'université du Québec, 2003.
- 8●Gustave-Nicolas Fisher, **Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale**, 4 Ed, DUNOD, Paris 2010.
- 9●JEAN- CLAUDE DESCHAMPS et PASCAL MOLINER, **l'identité en psychologie sociale**, ARMOND COLIN, paris, 2008.
- 10●LOIC, et autre, **la gestion des ressources humaines**, 3em édition, DUNOD, paris 2007.
- 11●LUCY BAUGNET, **l'identité sociale**, éd DUNDO, paris, 1998.

12●RENAUUD SAINSAULIEU, sociologie de l'entreprise, 2em éd, DALLOZ, paris, 1995.

Les dictionnaires

1●AKOUN ANDRÉ etANSART PIERRE, dictionnaire de sociologie, éd le robert / seuil, Tours, 1999.

2●DOTIER (Jean François). Dictionnaire des sciences humaines, sciences humaines, 2 éme éd, paris, 2004.

3●FRANCOISE R et ALAIN R, pédagogie : dictionnaire des concepts clés, 2em éd, paris 1997.

4●FERRÉOLGilles et autre, dictionnaire de sociologie, 3em édition, ARMOND COLIN, paris, 2009.

5●PERETTIJEAN-MARIE, dictionnaire des ressources humaines, 2em éd, VUIBERT, paris, 2001.

6●BOUDONRaymonde et autres, dictionnaire de sociologie, Larousse, paris, 2005.

7●SYLVIE MUSURE et PATRICK SAVIDAN, le dictionnaire des sciences humaines, 1er éd QUADRIGEE/PUF, paris, 2006.

Livres méthodologique

1●LOUBET DEL BAYLE JEAN LOUIS, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition l'armatan, Paris, 2001.

2●MADELEIN GRAWITZ, lexique des sciences sociales, 8^{em}édition, DALLOZ, Paris, 2004.

3●MAURICE ANGERS, initiation pratique à la méthodologie de sciences humaines, casbah université, Alger, 1997.

Les sites internet

1●<https://matheo.uliege.be/bitstream/2268.2/3418/4/Mémoire-télétravail%20-%20pdf.pdf>consulté le 01/02/2018 à 14 :33.

2●http://www.systémique.be/spip/article.php3?id_article=43, consulté le 10 nov 2017, 10 :00.

3●<http://sabbar.fr/management/la-performance-de-lentreprise/>consulté le 17/03/2018 à 12:38.

4●<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Performance.htm>, consulté le 17/03/2018 à 12:42.

5●<http://axesocionancy.canalblog.com/archives/2009/01/31/12296964.html>, consulté le 24/04/2018 à 06 :30.

6●<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm#pa13>, consulté le 24/04/2018 à 07 :02.

7●REINELDELANDRY, PROCESSUS DE CONSTRUCTION DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE de DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE, UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, 2012, p29, <https://archipel.uqam.ca/5794/1/D2453.pdf>consulté le 12 Mai 2018 à 11 :23.

8●Anne-Marie Fray et SterennPicouveau , Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail ,

www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm#pa15 LE
26/04/2018 à 06 :43.

9●<http://fulltext.bdsp.ehesp.fr/Rsi/45/147.pdf?869G1-K36WX-JK0Q4-49XJ8-7J313>, consulté le 07/05/2018 à 11: 40.

10●<https://www.definitions-marketing.com/definition/pyramide-de-maslow/>,
consulté le 15/04/2018.

Annexes

Axe 01 - Les données personnelle :

01- Sexe.

02-Age.

03-Situation familiale.

04-Niveau d'instruction.

06-Le poste occupé.

07-L'expérience professionnelle au sein de MAC SOUM.

08-L'expérience vécue en dehors de l'entreprise MAC SOUM.

Axe 02- représentation de l'identité professionnelle :

01-Que désigne le terme identité professionnelle selon vous ?

02-quel est le rôle de l'identité professionnelle au sein de votre entreprise?03- pouvez-vous nous parler sur le rôle de l'identité professionnelle au sein de votre entreprise ?

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

04- Est-ce-que votre identité professionnelle peut être un obstacle dans le déroulement de votre travail ?

Axe 03- le processus de construction de l'identité professionnelle :

01-est-ce-que votre société participe à la construction de votre identité professionnelle ?

02-A partir de quel moment vous commencez à la construction de votre identité professionnelle ?

03-Quels sont les éléments ayant plus d'influence sur votre construction de l'identité professionnelle ?

04- Selon vous comment l'entreprise participe à la construction de votre identité professionnelle ?

05-Quelle sont les raison de choix de travailler au sein de l'entreprise MAC SOUM ?

Axe 04- les relations professionnelles sur l'identité des cadres :

01-comment jugez-vous votre relation avec vos collègues ?

02- comment jugez –vous votre relation avec vos supérieurs ?

03-comment réagissez-vous devant les décisions de votre supérieur ?

04-changez-vous votre comportement au travail ?

05- comment vous comportez face à un problème de travail ?

ORGANIGRAMME

MAC-SOUM
MANUFACTURE DE CHAUSSURES SOUMMAM
SPA AU CAPITAL DE 200.000.000 DA
AFFILIEE AU GROUPE INDUSTRIEL CUIR « LEATHER INDUSTRY »

