

**Université Abderrahmane MIRA. BEJAIA**  
**Faculté des Sciences Humaine et sociales**  
**Département Des Sciences Sociales**

*Mémoire de fin de cycle*  
*En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie*  
*Option Sociologie de travail et des ressources humaines*

**Thème**

***La construction de l'identité  
professionnelle chez les ingénieurs au  
sein de l'entreprise Algérienne.***  
***« Cas pratique : ingénieurs de la SARL  
Ibrahim & Fils IFRI de BEJAIA »***

***Préparé par :***

- *RAHMANI Youcef*
- *MAOUCHE Hakima*

***Encadré par :***

***M<sup>me</sup> BELKACEM Karima***

***Année universitaire***  
***2014-2015***  
***Session juin***

## Remerciement

*En premier lieu on tient à manifester nos louage à dieu le tout puissant par aisance et excellence, de nos avoir donné la force et la*

*Patience de mener ce travail à terme*

*On remercie notre promotrice « Belkaceme KARIMA », pour sa*

*Patience ses critiques et ses encouragements permanents*

*On remercie encore, notre encadreur au début*

*MR «MADJID Abaci »c'est un exemple pour nous.*

*AUSSI*

*On exprime tout nos gratitude à l'ensemble du personnel de secteur de l'entreprise IFRI, de wilaya de Bejaia de nos avoir accepté parmi eux pour effectuer notre stage pratique, une pensée pleine d'estime pour le service personnel, et service méthode, et service de production*

*Plus précisément madame « RABHI »*

*On remercie également les ingénieurs de SARL IBRAHIM\$FILS*

*Pour avoir accepté de répondre à notre question*

*On tient à remercier les membres du jury, du plaisir et l'honneur qu'ils font en acceptant d'être présent le jour de la soutenance pour Juger*

*Ce modeste travail*

*A tous qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de cette recherche*

## ***Dédicaces***

*Je dédie ce modeste travail à :*

*Mes chers parents qui m'ont soutenu tout au long de mon parcours d'étude.*

*Mes belles sœurs Dalila, Souad, Kahina, Razika*

*Frères Salim et Ftsah pour leur soutien et encouragement.*

*Mon cher binôme « MAOUCHE Hakima » et à toute sa famille*

*Amel, Manel, Rayane, Abraniss, Thanina*

*Tous mes amis et tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce travail en particulier NORA.*

*Mes collègues de la promo Sociologie de travail et ressource humaine.*

*Tous les enseignants de la spécialité Sociologie travail et ressource humaine.*

*Tous les membres de la faculté SHS.*

***YOUCEF***

## *Dédicace*

*Je souhaiterais dédier ce travail à ma famille, plus particulièrement aux*

*Personnes les plus importantes dans ma vie*

*A ma mère*

*La seule chose qui me reste dans ma vie, et que j'aime trop*

*A mon père*

*ALLAH YRAHMO*

*A mes grands-pères, et mes grands-mères*

*A mes quatre frères que j'aime trop*

*AIMAD, YASSER, ABD-SLEM, MOUNIR*

*A une personne qui est cher à moi : « SAMIR »*

*A ma famille à la France plus particulièrement*

*Mon oncle « ABD-RAHMAN » et tante « SGHIRA »*

*Une dédicace particulière à mon binôme « RAHMANI YOUSEF »*

*A tous mes amis(e) spécialement :*

*« FAROUK »*

*« NOURA » « LYDIA » « FIROUZ » « HAMAMA »*

*A tout la famille MAOUCHE et MAZOUZI*

*Et à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin pour que ce projet*

*Voie le jour*

*Merci dieu*

*Hakima*

## ***LA LISTE DES ABRIVIATIONS :***

**Ugema** : générale des étudiants musulmans algériens.

**MORO** : mouvement indépendantiste oranais.

**MAK** : mouvement pour l'autonomie de la Kabylie.

**GMS** : grand moyen surface.

**CDD** : contrat duré déterminé.

**CDI** : contrat duré indéterminé

**INA** : institut national d'agroalimentaire.

**ISO** : système de management de la sécurité de durés alimentaire.

**BTS** : brevet de technicien.

**ING** : Ingénieur.

**ANEM** : Agence national de l'emploi.

**CFPA** : centre de formation professionnel à distance.

**INSIM** : institut international de management.

**HORECA**: hôtel, restaurant cafeteria.

**CCB**: céréales, commerce de Bejaia.

**SARL** : société à responsabilité limité.

**CV** : curriculum Vita.

# Sommaire

- Liste des abréviations

<b>Introduction</b> .....	I
---------------------------	---

## *Partie théorique et méthodologique*

### **Chapitre I : problématisation de l'objet**

1) Raison de choix de thème.....	8
2) Les objets de la recherche.....	8
3) les études antérieures.....	9
4) La problématique.....	13
5) Les hypothèses.....	18
6) Définition des concepts clés.....	19

### **Chapitre II : Partie théorique : la notion d'identité en développement**

#### Introduction

1) le développement de la notion de l'identité au travail.....	26
2) les identités au travail en sociologie de l'entreprise.....	27
3) L'approche interactionniste de Claude Dubar.....	27
4) La socialisation.....	30
5) Le travail comme espace de socialisation.....	31
6) La construction sociale de l'identité dont l'identité professionnelle.....	32

#### Conclusion

### **Chapitre III : présentation de l'organisme d'accueil.**

1) Présentation de l'organisme d'IFRI.....	38
--	----

### **Chapitre IV : Méthodologie et technique de la recherche.**

#### Introduction

1) Présentation de l'organisme d'accueil.....	42
2) Population mère.....	43

3) Echantillon d'enquête.....	43
4) Les caractéristiques de la population enquêtée.....	43
5) Pré-enquête.....	45
6) définition de lieu et temps d'enquête.....	45
7) méthode et techniques utilisées.....	46
8) Rapport au terrain.....	48
9) Traitement de données et technique d'analyse.....	49
10) les avantages et les obstacles de l'enquête.....	50

Conclusion

## ***Partie pratique :***

### ***Analyse et interprétation des résultats***

#### **Chapitre I : la socialisation organisationnelle des ingénieurs d'IFRI**

Introduction

1) Mode d'accès à la profession d'ingénieur.....	52
2) Acquisition de la culture professionnelle.....	54

#### ***Chapitre II : Les représentations sociales des ingénieurs vis-à-vis de leurs professions***

1) Les représentations sociales (comment les ingénieurs perçoivent leur métier).....	58
--	----

#### ***Chapitre III : les ingénieurs en rapport avec les autres***

1) Les rapports ingénieurs hommes, femmes.....	59
2) Les regards de chefs de services sur les ingénieurs.....	61
3) L'image de l'ingénieur au sein de la société algérienne.....	67
4) Vérification des hypothèses.....	72

***Conclusion générale***

***Liste bibliographie***

***Les annexes***

# Introduction

---

## *Introduction*

Le métier d'ingénieur constitue un enjeu pour les sociétés puisqu'il leur permet d'assurer leur développement technologique. Dans sa version moderne, il est apparu au sein des sociétés occidentales d'abord sous une forme militaire, en charge de forteresses et de pièces d'artillerie, puis sous une forme plus civile, mais toujours au service de l'État, pour s'occuper des voies de communication et de l'exploitation des mines.

Au XVII<sup>e</sup> siècle, l'ingénieur se recrutait parmi les populations possédant un bagage intellectuel et recevait sa formation technique au sein de son corps. Mais dès le XVIII<sup>e</sup> siècle, les États en viennent à mettre en place des formations et c'est ainsi que les premières écoles d'ingénieurs furent créées en Europe pour former des militaires et des civils (Grelon, 1990). Les conditions d'émergence mais aussi les dates de création de ces institutions sont révélatrices de l'état d'avancement industriel du pays .

Il y a déjà plus d'une vingtaine d'années que la réflexion sur le concept d'identité professionnelle, et notamment l'identité des ingénieurs a commencé. Ainsi, de nombreuses recherches ont vu le jour en milieu industriel (Dubar, Sainsaulieu), en milieu éducatif (Gohier, Cattonnar, Robitaille, etc.)

Ces recherches ont permis d'élucider les multiples facettes et les contours de l'identité professionnelle des ingénieurs. Les résultats de ces travaux ont montré que l'identité de l'ingénieur est avant tout une histoire professionnelle, une histoire de vie et un rapport au temps, un rapport au contexte (institutionnel).

De notre côté, par la présente étude, nous tenterons d'apporter une contribution scientifique à la réflexion sur les ingénieurs Algériens ; en s'intéressant particulièrement à la question de la construction de leur identité professionnel dans un espace bien déterminé qui est le milieu de travail , à partir de notre étude empirique conduite auprès de l'une des entreprises Algériennes reconnue par sa notoriété qui est d'IFRI , située à Bejaia.



## Introduction

---

Notre travail de proximité opéré auprès de quelques ingénieurs de l'entreprise d'IFRI nous a permis de mettre en lumière le phénomène de construction de l'identité professionnelle tout en se référant aux études éminentes des pionniers en la question, notamment les travaux de Claude Dubar pour repérer parmi les modèles identitaires tracés par ce dernier celui correspondant à notre cas d'étude.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il est important, voire nécessaire, de montrer les différentes étapes qui ont conduit à l'élaboration de ce travail. Nous commencerons par exposer les raisons qui ont motivé le choix de travailler sur le thème de la construction de l'identité professionnelle chez les ingénieurs. Nous verrons ensuite, quel a été le cheminement méthodologique aussi bien dans l'investigation de terrain que dans l'approche théorique.

Ainsi notre recherche est structurée en deux grandes parties, la partie théorique et méthodologique, comportant les chapitres suivants : problématisation de l'objet, partie théorique, présentation de l'organisme d'accueil, partie méthodologique et techniques de recherche, et la deuxième partie c'est la partie pratique qui contient les chapitres suivants : la socialisation organisationnelle des ingénieurs d'IFRI, Les représentations sociales des ingénieurs vis-à-vis de leurs professions, et les rapports professionnels instaurés entre les ingénieurs et les autres catégories professionnelles en milieu de travail pour conclure l'étude avec la validation des hypothèses et la conclusion générale.

**Chapitre I : problématisation de l'objet.****Préambule :**

A présent, nous allons évoquer dans un premier temps les raisons qui nous ont poussé à effectuer le choix de cette étude ; et dans un second, situer les objectifs tracés par notre recherche.

**1-Les raisons du choix de thème :**

Les motivations derrière le choix de notre thème de recherche trouvent explication dans notre épanchement personnel pour les ingénieurs ou bien leurs identités professionnelles. En fait, l'ingénieur et sa position dans la société Algérienne est un sujet qui reste ambigu, peu concerné par des études, ainsi notre réflexion en la question est une contribution scientifique à la compréhension du phénomène de l'identité professionnelle d'une catégorie professionnelle représentant une source humaine d'importance capitale pour l'entreprise.

Cependant, nous résumons ainsi nos sources de motivation :

- Le nombre limité d'études consacrées aux ingénieurs en Algérie
- La curiosité de savoir comment l'ingénieur construit-il son identité dans l'espace professionnel.
- L'intérêt pour les groupes socioprofessionnels, pour mettre en lumière leur réalité professionnelle et leur vécu.

**2-Les objectifs de la recherche :**

À travers cette recherche nous visons à atteindre les objectifs suivants :

- Déterminer les contraintes vécues par les ingénieurs au travail et la nature des relations vis-à-vis avec la hiérarchie, les collègues les chefs de service.
- Découvrir le rôle de l'ingénieur au sein de son espace organisationnel ou bien avoir une vision sur ses tâches exercées.

- Étudier le rôle actuel de l'ingénieur, afin de tenter d'expliquer ses aspirations dans une société qui se constitue de différents métiers.
- Analyser et illustrer la réalité professionnelle vécue par les ingénieurs dans leurs espaces de travail.

### ***3-Les études antérieures :***

Il y a déjà plus d'une vingtaine d'années que la réflexion sur le concept d'identité professionnelle, et notamment l'identité des ingénieurs a commencé. Ainsi, de nombreuses recherches ont vu le jour en milieu industriel (Dubar, Sainsaulieu), en milieu éducatif (Gohier, Cattonnar, Robitaille, etc.) Ces recherches ont permis d'élucider les multiples facettes et les contours de l'identité professionnelle des ingénieurs. Les résultats de ces travaux ont montré que l'identité de l'ingénieur est avant tout une histoire professionnelle, une histoire de vie et un rapport au temps, un rapport au contexte (institutionnel).

A présent, nous allons évoquer quelques études algériennes, qui se sont intéressées à la catégorie, socioprofessionnelle des ingénieurs pour situer les problématiques, et les résultats de ses études.

#### **Première étude : La formation des ingénieurs en Algérie :**

Dans l'étude de Hocine Khelfaoui sur la formation des ingénieurs en Algérie et ses effets sur la motivation de ses ingénieurs, nous relevons ce qui suit :

#### **1-L'université Algérienne et l'orientation scientifique :**

Les infrastructures universitaires durant toute la période coloniale se limitaient à l'Université d'Alger créée en 1909 et organisée selon le schéma classique français des quatre facultés : lettres et sciences humaines, droit et sciences économiques, médecine et pharmacie, sciences.

À la rentrée universitaire 1962-1963, deux annexes sont ouvertes l'une à Oran (ouest du pays) et l'autre à Constantine (est du pays). Le nombre des institutions connaît ensuite une grande expansion avec la réalisation des quatre grandes universités

scientifique et technique d'Alger, d'Oran, de Constantine et d'Annaba<sup>1</sup>. Le nombre d'universités est porté à treize en 1992-1993.

Les structures universitaires accueillait, en 1962, 3 000 étudiants environ, dont un millier d'Algériens, en 1978, les effectifs s'élèvent à 60 000. Jusque dans les années 1970, l'université algérienne reste fermés aux filières technologiques liées aux besoins en cadres générés par l'industrie.

En 1971, à la suite de la réforme de l'enseignement supérieur, l'université emboîte le pas aux instituts technologiques pour promouvoir un enseignement tourné vers « les réalités nationales » qui concrétise le choix de « l'option scientifique et technique ».

Les objectifs sont désormais la démocratisation, l'accélération de la formation de cadres, l'algérienisation du corps enseignant l'arabisation qui n'a cependant pas touché l'enseignement scientifique et technique.

Parmi les raisons évoquées, on relève la fermeture des filières de médecine qui ne recrutent dorénavant que parmi les plus hautes moyennes au baccalauréat et le développement de l'enseignement technique au niveau des lycées qui a contribué à diriger les flux vers les formations d'ingénieurs<sup>2</sup>. Mais cet effort reste encore insuffisant eu égard aux besoins en ingénieurs requis par l'industrie. De plus, on reproche à la formation d'ingénieur, à l'université, d'être hautement théorique et peu orientée vers la prise en compte des préoccupations réelles des entreprises auxquelles elle est destinée.

Ces raisons ont plaidé en faveur de la création de structures à même de répondre à ces préoccupations. Et malgré la réticence du système éducatif classique, l'ordonnance portant sur la création des « instituts de technologie » est promulguée le 26 décembre 1969. En réalité, celle-ci vient entériner une situation de fait puisque

---

<sup>1</sup>HADDAB Mustapha, 2001, « Les évolutions de la formation et du statut social des ingénieurs dans l'Algérie indépendante », in GOBE Éric, *Les ingénieurs maghrébins dans les systèmes de formation : système de formation, filières coloniales et pratiques professionnelles, professionnalités contemporaines*, Rabat, Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain, p. 123-131.

<sup>2</sup>GRELON André, 2001, *Les ingénieurs de la crise*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

certaines instituts ont été créés avant cette date. Elle vient surtout consacrer la reconnaissance par l'État des diplômes délivrés par ces institutions (Khelfaoui, 2000).

### **1-1- Le nécessaire recours aux universités étrangères :**

Une grande partie des étudiants a été envoyée acquérir une instruction dans les grandes universités et écoles étrangères. Ce processus a d'ailleurs été amorcé avant l'indépendance par le mouvement de libération nationale à travers l'Union générale des étudiants musulmans algériens (UGEMA) créée en juillet 1955. Celle-ci s'est consacrée à l'envoi et à l'encadrement des étudiants en formation dans les pays de l'Europe de l'Est et de l'Ouest (hors France) ainsi que dans les pays arabes. À l'indépendance, en juillet 1962, l'effectif formé était 2 092 étudiants dont 264 ingénieurs<sup>3</sup>.

L'État indépendant a très rapidement envoyé des étudiants à l'étranger pour faire face à la pénurie de cadres. La formation a eu lieu dans l'ancien pays colonisateur en raison d'une proximité culturelle due à la langue (Germidis, 1976) mais aussi en raison de systèmes scolaires pré-universitaires calqués sur le modèle de ce pays (Grellon, 2001).

L'Algérie a joué également la carte de la diversité en envoyant ses étudiants et particulièrement ses ingénieurs se former dans les écoles et universités anglo-saxonnes ainsi que dans les pays de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS. La plupart des étudiants étaient contractuels avec des entreprises qui les envoyaient en formation et assuraient leur intégration à leur retour.

L'une des questions importantes posée cependant par la formation à l'étranger est le taux de retour des diplômés, certains ingénieurs n'envisageant pas le retour dans leur pays d'origine.

---

<sup>3</sup>Hocine Khelfaoui (2000) « le rôle important joué par les ingénieurs de Boumerdes ».2000.

*Deuxième étude : La profession d'ingénieur en Algérie approche historique**1-La place du choix du secteur public dans l'emploi des ingénieurs :*

Les ingénieurs formés ont été embauchés par les administrations et les entreprises du secteur public. L'État s'est ainsi trouvé être leur premier employeur. Malika Amzert (1990, p. 207), étudiant l'emploi des ingénieurs algériens pour la période allant de 1962 à 1988, fait remarquer que « plus de 90 % des cadres formés pour l'agriculture sont employés à des fonctions administratives... À la même époque, dans l'industrie, les proportions sont de 25 % dans les fonctions administratives et 75 % au sein des unités industrielles ».

Une enquête du ministère de l'Agriculture et de la Révolution agraire<sup>4</sup>, réalisée en 1972, révèle que parmi les 200 ingénieurs et 400 techniciens algériens que recèle le secteur, seule une dizaine de techniciens exercent dans les exploitations agricoles et aucun ingénieur, les autres sont affectés dans des postes administratifs dans les différents organismes de gestion de l'agriculture (Benslimane, 2004).

Les effectifs ainsi formés ne se sont pas dirigés vers les exploitations agricoles. En 1979, seul 5 % des ingénieurs diplômés sont affectés sur le terrain. Cette situation s'expliquerait, selon Mustapha Haddab (2004), par le prestige dont jouissaient le diplôme de l'Institut national agronomique, l'institution de référence en matière de la formation agronomique. Les diplômés de cette école, originaires de familles aisées citadines n'entretenant aucun lien avec le travail de la terre, n'avaient aucune intention d'aller sur le terrain et recherchaient à effectuer leur carrière dans les différentes structures étatiques.

Dans l'industrie, même s'il existe peu d'études montrant les trajectoires professionnelles des premières promotions d'ingénieurs, il est aisé de constater qu'elles se sont retrouvées dans la fonction et les entreprises publiques. Certains ont pu accéder aux plus hautes fonctions de l'État, voire devenir ministre. Les

---

<sup>4</sup>BENSALEM Lilia, 1990, « La profession d'ingénieur en Algérie approche historique » in LONGUENESSE Élisabeth (dir.), *Bâtisseurs et bureaucrates : Ingénieurs et société au Maghreb et au Moyen-Orient*, Lyon, Maison de l'Orient, p. 81-93.

« technocrates » algériens ont joué un rôle important dans la mise en place de la politique industrielle dans les années 1960 (Khelfaoui, 2000 ; Longuenesse, 1990 ; Bennoune et El Kenz, 1990).

Les générations suivantes, sans être dans les niveaux les plus élevés, ont été employées dans les administrations locales ou dans les entreprises du secteur public. La position des ingénieurs dans l'entreprise est habituellement liée à la période de leur recrutement par celle-ci. L'époque allant de la fin des années 1960 à la fin des années 1970 a vu l'arrivée des premiers diplômés qui ont trouvé un terrain vierge et ont pu accéder aux postes de responsabilités les plus élevés<sup>5</sup>. D'un autre côté, ils ont eu à exercer leurs fonctions dans des conditions souvent difficiles et face à un environnement économique et social qui n'était pas toujours adapté aux exigences de fonctionnement de l'entreprise.

---

<sup>5</sup>Hocine Khelfaoui (2000) « le rôle important joué par les ingénieurs de Boumerdes ».2000.



**4-PROBLEMATIQUE :**

L'Algérie a connu ces dernières années de profonds changements économiques, sociaux, et culturels. Le passage d'une économie dirigée vers une ouverture au marché international impose un changement d'attitudes vis-à-vis des pratiques héritées de l'orientation socialiste. Le secteur économique algérien, depuis l'ouverture vers le marché international, a subi les conséquences d'une concurrence accrue dans le domaine, fait traduit par de vastes opérations de restructurations, de recapitalisations et de standardisation, touchant en plus particulier l'entreprise pour accompagner ce mouvement d'internationalisation économique.

Plusieurs réflexions sociologiques qui tentent de définir l'entreprise comme étant un lieu secondaire de socialisation et de confrontation de différentes cultures des individus, un endroit où se rencontre plusieurs situations sociales complexes qui deviennent un centre d'intérêt de nombreux chercheurs, osant analyser et comprendre les comportements des individus dans leurs interactions au sein du groupe du travail, ainsi que la manière dont s'identifient les populations à l'occasion des rapports au travail.

Depuis, l'entreprise n'est plus considérée en tant qu'appareil économique et technique de production, composée du capital matériel seulement, mais aussi elle est mesurée selon la richesse en termes de connaissances, compétences et modes d'acquisition de son capital humain. Ce dernier constitue une source principale de son développement et pour la réalisation de ses objectifs liés à la production des biens et services.

Cette dimension du capital humain, est devenue un objet de recherche des entreprises sur le marché de travail, en insistant sur le devenir de leurs compétences sociales et l'avenir d'une organisation aux potentiels particuliers résistant aux changements. C'est dans ce sens que l'entreprise commence à développer ses stratégies en adaptant un processus de socialisation pour toute personne qui soit recrutée en son sein, une nouvelle forme de socialisation des individus, une socialisation secondaire provisoirement définie comme « intériorisation de sous – mondes institutionnels

spécialisé, acquisition de savoirs spécifiques et de rôle directement ou indirectement enracinés dans la division du travail »<sup>6</sup>.

D'ailleurs, de point de vue des institutions, « la socialisation c'est l'activité qui permet à la société d'intégrer ses membres. Les facteurs de socialisation : l'éducation familiale, la scolarisation, le travail et la citoyenneté en sont les principaux »<sup>7</sup>. Cependant, l'analyse des sommets culturels et des interactions, permet de saisir les éléments de la socialisation à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci peut développer et renforcer les aspects communautaires tels qu'on les rencontre dans les valeurs et symboles, mais elle peut également appuyer les éléments identitaires et différenciateurs comme l'existence de différents groupes matérialisés par les grades et les niveaux de hiérarchie.<sup>8</sup>

La question de « l'identité de l'entreprise » incite aussi, la question de « l'identité professionnelle » des individus au sein d'elle ; qui est aussi la façon dont les différents groupes de travail s'identifient aux pairs, collègues, clients.....<sup>9</sup>

Dans les différentes sociétés, l'activité exercée par l'individu est une source centrale de son identification, l'individu cherche à travers son métier l'estime de soi et la reconnaissance d'autrui.

Avoir un poste de travail au sein de n'importe quelle institution constitue une valeur sociale pour un simple salarié, tandis que pour un diplômé, qui travaille ou un cadre qui tient sa position dans la hiérarchie se définit comme une valeur sociale aussi.

Dans notre société, parler des cadres, reflète leur responsabilité accrue au travail, néanmoins, une vie professionnelle pleine d'expérience qui leur garantit l'emploi

---

<sup>1</sup>DUBAR.C, la socialisation, 3<sup>ème</sup> édition, Armand Colin, Paris, 2000, P99.

<sup>2</sup> MONTOUSSE.M et RENOARD. G'100 fiches de lectures pour comprendre la sociologie, Bréal, Paris, 2006, p82.

<sup>3</sup> BONARDI. C et autres, psychologie sociale appliquée: emploi, travail et ressources humaines, Edin presse, 2004, p281.

<sup>4</sup> GUSTAVE N F, les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, 3<sup>ME</sup>ed, Dunod, Paris, 1996, p76.

<sup>5</sup>DUBAR. C, op-Cit, PP 10-11.

durable et la réussite économique, une stabilité sociale, des individus capable d'entrer dans la stratégie d'acteurs en interaction avec l'institution. Ce qui suscite aussi une perspective subjective : une dignité, une fierté, confiance en soi ... bref, ce que GUSTAVE. N considère comme « une idée synthèse qui montre l'articulation du psychologique et du sociale chez l'individu »<sup>10</sup> c'est-à-dire une construction représentative de soi dans son rapport et interaction avec la société, c'est ce que DUBAR.C appelle « identité professionnelle »<sup>11</sup>.

En effet, l'identité professionnelle ne peut pas se concevoir aujourd'hui comme une fusion dans un groupe, une perte de soi dans l'autre, mais plutôt une affirmation de soi dans la participation collective. Elle aussi, la base de la personnalité expliquant, selon les déterministes, tous les comportements ultérieur de la personne, dans la mesure où la structure de base de la personnalité apparait peut préalable au changement lithique ne peut pas prétendre avoir pour une finalité la transformation de la personne<sup>12</sup>.

Dans ce sens, selon la répartition de DUBAR .C, on trouve deux transaction : entre l'identité attribuée pas autrui de négociation « extérieur» (transaction objective) et l'identité incorporée par soi, elle est « intérieur » entre l'identité héritée et identité visée (subjective)<sup>13</sup>.

L'individu fait des choix a un moment donné dans son organisation professionnelle. Ceux-ci sont dictés non seulement par un grand nombre des paramètres professionnelles, mais aussi personnels (formation, temps de travail ; salaire, Situation familiale, statut professionnelle, proximité géographique ...) En lien avec les contraintes de l'organisation ou il exerce.

Ces choix s'effectuent dans un contexte de rationalité limitée, dont le sens est définit par James March et de Herber A Simon<sup>14</sup> : l'individu ne dispose pas de toute les éléments pour faire des choix rationnels et trouver une solution optimale, il s'arrête à la première solution satisfaisante.

---

<sup>12</sup> GEORGE. A LEGAULT, *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*, PUQ, 2003, P219.

<sup>13</sup> DUBAR.C, Op-Cit, pp235-240.

<sup>14</sup> MARCH.J et SIMON H.A,(1958),*les organisations*, 2<sup>ème</sup> édition, Dunod, paris, 1969. P142.

Etre un cadre d'entreprise, c'est participer à sa construction, réaliser ses objectifs économiques, sociaux, culturels ; et à son enrichissement personnel et organisationnel.

Pour être performante, l'entreprise doit découvrir et mettre en œuvre sa manière particulière de mobiliser, relier et associer ces membres dans une série d'efforts collectifs dont dépendra sa capacité d'adaptation et de réactivité<sup>15</sup>.

A cet effet, un cadre de l'entreprise, est un fonctionnaire d'état chargé d'exécuter une activité. Les cadres d'entreprise sont des personnes qui vivent une expérience d'affirmation identitaire, de reconnaissance individuelle et collective qui guide leurs stratégies d'implication.

Ainsi, notre recherche est centrée sur le thème de l'identité professionnelle des ingénieurs, pour cerner les mécanismes structurant leur identité et essayer de comprendre la manière avec laquelle les pensées, les sentiments, les attitudes, les comportements et les situations orientent leur travail et leurs représentations.<sup>16</sup>

Cependant, notre thème tente de répondre au deux questions suivantes :

***1- Que recouvre le concept d'identité pour les ingénieurs SARL Ibrahim & Fils IFRI?***

***2- Comment les ingénieurs de SARL Ibrahim & Fils IFRI construisent-ils leur identité professionnelle au sein de leur espace de travail ?***

En effet, L'identité professionnelle est composée par l'ensemble des représentations sociales et l'image que fait l'employé de son emploi et son avenir professionnel à partir des interactions avec le groupe de travail qui lui permettent de construire son identité au travail.

Par ailleurs, les difficultés, les malaises, les privations que valent l'ingénieur, les défis qu'il doit relever, l'absence de sources de satisfaction et les conditions pour l'affirmation de soi peuvent affecter l'identité professionnelle de l'ingénieur. Sa

---

<sup>15</sup> PIOTEL et SANSAULIEU, méthode pour une sociologie de l'entreprise, Edition presse de la fondation nationale, paris, 1994, p 12.

<sup>16</sup> DUBAR Claude, la socialisation construction des identités professionnelles, Edition (3<sup>e</sup>)Armand Colin, Paris 2000, P 85.

<sup>12</sup> DUBAR Claude, la socialisation : construction des identités sociales et professionnel, édition Armand colin, Paris ,1996.P43.

pratique, son engagement, ses motivations, ses représentations, ses attitudes, ses projets, son désir...peuvent être fortement ébranlé. Ainsi, les problèmes et les difficultés d'ordre situationnel se répercutent directement sur le travail d'ingénieur, transforment l'exercice de la profession, ainsi que les cheminements de carrière de ses membres, et déstructurent leur identité professionnelle. En effet, de nombreuses études (Tardif, Robitaille, 1999)<sup>12</sup> ont montré que les conditions réelles et les difficultés d'exercice du métier entraînent la révision des identités, la remise en cause des choix professionnels, du sens du métier et poussent vers l'usure professionnel.

### ***5-Les hypothèses***

Nous avons émis Les hypothèses comme réponses provisoire à notre problématique.

#### **Hypothèse N°1 :**

Le métier d'ingénieur à la SARL Ibrahim & Fils a fait l'objet d'un choix dont les motivations relèvent plutôt d'un projet de soi pour soi (prestige, charisme, promotion sociale ; ou notoriété dont jouit la profession).

#### **Hypothèse N°2 :**

L'image de la profession et le rapport au travail sont vécus par les ingénieurs de façon négative d'où l'émergence d'une identité de retrait.

#### **H hypothèse N° 3 :**

En dépit, du cadre de travail ; non correspondant aux espérances des ingénieurs ; la source de satisfaction de ses derniers s'inscrit dans le registre de la reconnaissance de leurs compétences.

## ***6-Le cadre conceptuel et les mots clés***

### ***Introduction :***

De manière générale, l'ensemble des méthodologues trouvent que les concepts sont des éléments indispensables pour toute recherche. Le concept étant qu'outil, fournit non seulement un point de départ mais également un moyen de désigner par abstraction, d'imaginer ce qui n'est pas directement perceptible.

Selon le dictionnaire Larousse le concept est : « Idée générale et abstraite que se fait l'esprit humain d'un objet de pensée concret au abstrait, et qui lui permet de rattacher à ce même Object les diverses perceptions qu'il en a, et d'en organiser les connaissances ». <sup>17</sup>

### ***La socialisation :***

#### **Définition théorique :**

Est définie par les anthropologues culturalistes américains, notamment **R. Benditc, M. Mead, R. Linton**, comme un processus de développement qui est régi par des mécanismes généraux, sinon universels<sup>18</sup>. Ainsi, elle devient un processus de construction d'identités liées aux diverse sphères d'activité (notamment professionnelle) que chacun rencontre au cours de sa vie et dont il doit apprendre à devenir acteur<sup>19</sup>.

#### **Définition opératoire :**

On peut la définir aussi comme le processus au cours duquel un individu apprend et intériorise les normes et les valeurs tout au long de sa vie, dans la société à laquelle il appartient, et construit son identité sociale. Elle est le résultat à la fois d'une contrainte imposée par certains agents sociaux, mais aussi d'une interaction entre l'individu et son environnement. Si elle favorise la reproduction sociale, elle n'élimine

<sup>17</sup> WWW.larousse.F/Dictionnaire/Francaie/Concept/17855.Consulter30/03/2014.

<sup>18</sup> Dubar(C), la socialisation, 3eme édition revue, Armand Colin, Paris, 2002, P8.

<sup>19</sup>IBID. P10.

pas pour autant les possibilités de changement social. Lors de la socialisation l'enfant acquiert des normes et des valeurs.

Il existe deux types de socialisations: -primaire, de la naissance à l'âge adulte, qui façonne durablement la personnalité des individus. -secondaire, de l'âge adulte jusqu'à la mort, entraîne une reconstruction de l'identité des individus à l'âge adulte<sup>20</sup>.

### ***La socialisation professionnelle ou organisationnelle :***

#### **Définition théorique :**

Elle est conçue à la fois comme une initiation, au sens ethnologique à la culture professionnelles, et comme une conversion, au sens religieux, de l'individu à une nouvelle conception de soi et de monde, bref a une nouvelle identité<sup>21</sup>.

#### **Définition opératoire :**

La socialisation parfois nommée aussi socialisation organisationnelle, la socialisation professionnelle est un enjeu central pour la compétence des acteurs en milieu de travail.

### ***Identité :***

#### **Définition théorique :**

Est considérée comme un produit des socialisations successives<sup>22</sup>. Elle est une réalité, comme toute réalité elle ne fait sens que par rapport à l'essence qui permet de la définir<sup>23</sup>. Ainsi l'identité est envisagée comme un ensemble de composantes représentationnelles (contenus de conscience en mémoire de travail ou en mémoire profonde), opératoires (compétences, capacités, habilités, savoir et maîtrise pratiques, etc.), et affectives (dispositions génératrices de pratiques, goûts, envies, intérêts, etc.)

<sup>20</sup> Dubar(C), la socialisation, 3eme édition revue, Armand Colin, Paris, 2002, P8

<sup>21</sup> DUBAR(C), Op, cit, p139.

<sup>22</sup> IBID. P16.

<sup>23</sup> MEZZADRI (J-M), Identification et crise identitaire. Texte de la conférence publique les vendredis du CERAP, 07 novembre 2008, CERAP, Abidjan. Disponible sur le site : <http://africanalyse.cerap-inades.org/africanalyse>,

produits par une histoire particulière et dont un agent et le support et le détenteur a un moment de cette histoire<sup>24</sup>.

**Définition opératoire :**

L'identité est la reconnaissance de ce qu'il est, par lui-même ou par les autres, ou bien autrement dit comment la personne voit elle-même et comment les autres me voient.

***Ingénieur :***

**Définition théorique :**

Est un professionnel exerçant des activités de conception, d'innovation et de direction de projets, de réalisation et de mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services impliquant la résolution de problèmes techniques complexes. Ces responsabilités supposent un ensemble de connaissances techniques d'une part, économiques, sociales, environnementales et humaines d'autre part, reposant sur une solide culture scientifique et générale.<sup>25</sup>

**Définition opératoire :**

Le terme ingénieur revêt cependant des significations diverses selon les époques et les secteurs d'activité. Le terme « ingénieur » et les fonctions qui y sont reliées se sont en effet beaucoup élargis.

***Relation professionnelle :***

**Définition théorique**

Les relations professionnelles sont les relations qui s'établissent entre les salariés d'une part, et employeurs et leur représentant de l'autre<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> BARBIER, (J-M), L'analyse des pratiques : questions conceptuelles. In : Cl. Blanchard-Laville et D. fable (Eds), L'analyse des pratiques professionnelles, Le harmattan, Paris, 1996.p40-41.

<sup>25</sup><http://www.ingenieurs.com/c-est-quoi-un-ingenieur/ingenieur-definition-104.php>.

<sup>26</sup>[http://www.google.fr/relation\\_professionnelle\\_.24.03.2013](http://www.google.fr/relation_professionnelle_.24.03.2013) à 13h26.



**Définition opératoire :**

Les relations professionnelles sont les relations qui naissent entre les différents groupes professionnels en milieu de travail.

***Identité professionnelle :*****Définition théorique :**

Selon Claude DUBAR « *une identité professionnelle de base constitue non seulement une identité au travail mais aussi et surtout une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage au mieux de formation* »<sup>27</sup>

Pour DUBAR l'identité professionnelle n'est pas seulement les attitudes au travail, mais tous ce que l'individu a vécu en termes d'emploi et de formation ainsi que la conception d'une image de l'avenir .C'est toute une trajectoire personnelle qui entre la construction d'une identité.<sup>28</sup>

Par ailleurs, chez Sainsaulieu (1987), l'accès à l'identité professionnelle est empreint d'une dimension culturelle. L'entreprise ne se réduit pas à un espace où s'agrègent les facteurs de production, c'est aussi un lieu de constitution et d'évolution des identités individuelles et sociales via l'appropriation ou l'opposition aux valeurs et aux normes qui la fondent. Il identifie quatre modalités d'accès à la reconnaissance de soi et des autres : l'appartenance à la « maison » ; la réalisation d'une œuvre individuelle ou collective ; la trajectoire individuelle ; la résistance Contre toute forme de domination imposée dans le travail (Sainsaulieu, 1999).

**Définition opératoire :**

L'identité professionnelle est le sentiment d'appartenir à un corps professionnel et être identifier comme telle, c'est aussi le fait d'être reconnu par soi et par les autres dans la société.

---

<sup>27</sup> Dubar(C), *la socialisation*, 3eme édition revue, Armand Colin, Paris, 2002, P45

<sup>28</sup>DUBAR Claude, *la socialisation*, 4édition Armand colin, Paris, 2000, p260-261.

***Les Représentations sociales :******Définition théorique :***

Les représentations sociales est une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social.»<sup>29</sup>

***Définition opératoire :***

La représentation sociale désigne une forme de connaissance spécifique, le savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus génératifs et fonctionnels socialement marqués.

---

<sup>29</sup> Pierre Moscovici: ministre délégué chargé des Affaires européennes [[archive](#)], *L'Humanité*, 5 juin 1997.

## *Partie théorique*

### *Préambule :*

Dans ce chapitre, nous allons tenter de tracer le développement de la notion de l'identité au travail, à partir d'un ensemble d'éléments, dont les identités au travail en sociologie de l'entreprise, L'approche interactionniste de Claude Dubar, La socialisation, Le travail comme espace de socialisation, et enfin la construction sociale de l'identité dont l'identité professionnelle.

### *1Le développement de l'identité*

#### *1-1-Le rapport à l'autre*

Les théories de l'identité soulignent l'importance d'autrui au développement de l'identité, que ce soit pour se différencier ou pour se conformer, pour se présenter aux autres reconnus ou pour s'en protéger.

Claude DUBAR considère que « *le cœur de processus relationnel, est bien d'abord l'intériorisation active à l'autre en soi, en même temps que la reconnaissance de soi-même un autre, au centre du processus biographie intime médiateur du « il ou elle »entre le soi narratif dans un projet de vie partagée* »<sup>1</sup>.

#### *1-2- La construction du soi*

L'identification est un mécanisme qui nous explique comment un individu peut intégrer une société et y acquière un statut correspondant à son sexe, âge, sa classe sociale et son rang, etc.

Cependant être soi-même consiste autant à ressembler à d'autre qu'à se distinguer d'eux ; l'identité représente un double mouvement d'assimilation et de différenciation.

#### *1-3- la socialisation*

La socialisation selon C.DUBAR est un ensemble de transactions entre l'individu et les efforts sociales qui l'entourent .Cette dernière permet aussi d'avoir un

---

<sup>1</sup> DUBAR (C).La socialisation et la construction de l'identité sociale et professionnelle. Armand Colin, .Paris, 2000, p.213.

changement social et non seulement la reproduction de l'ordre social .Tout dépendra de la relation entre socialisation primaire et secondaire, entre savoirs de bases et savoirs spécifiques .Le risque de confrontation des savoirs existent et la hiérarchisation des savoirs n'est plus garantie par des institutions uniques mais doit coopérer par des appareils de socialisation(*familles /écoles et entreprise/corps de métier*)<sup>2</sup> . Repose sur des éléments en opposition qui créer plusieurs dynamiques.

## **2- Les identités au travail en sociologie de l'entreprise**

Nous rappelons successivement les travaux de DUBAR pour faire ressortir leurs rapports a la pensée sur les identités au travail.

### **2-1-l'approche interactionniste de DUBAR(C)**

Pour DUBAR, les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi.

Le sentiment d'identité professionnelle résulte des interactions développées par l'emploi Selon lui, la construction de l'identité se fonde sur l'articulation entre deux formes de transaction : une *transaction objective* (avec les autres, l'identité attribuée) est une transaction subjective (avec soi-même, l'identité professionnelle pour soi).

Dans la transaction objective (ou externe), l'individu tente d'assimiler les attentes de rôles (identité pour autrui) au soi idéal (identité pour soi) ; cette transaction peut se traduire par une reconnaissance ou une non reconnaissance.

La transaction subjective(ou interne) peut avoir deux issues : une continuité ou une rupture entre identité héritée et identité visée, un décalage entre la définition de soi issue de la trajectoire antérieur de soi dans l'avenir. C'est un processus d'accommodation dans lequel l'individu tente de faire valoir l'identité pour soi auprès d'autrui et de rendre garantissable les identités reçues<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> DUBAR. (C), op, cit, p.237.

<sup>3</sup> DUBAR(C), op, cit, p.95.

DUBAR découvre quatre types d'identité qui articulent des processus sociaux liés à la vie du travail en entreprise et aux évolutions professionnelles accessibles à l'extérieur.

### **2-2- Du modèle de retrait au processus d'exclusion**

L'identité pour autrui est alors totalement démunie de tout schéma de compétences nécessitées par l'entreprise et les individus sont jugées incapables de les acquérir.

Le contexte de l'entreprise est souvent caractérisé par une activité économique à faible valeur ajoutée. Incapacité à suivre les évolutions et à se former en conséquence. Les salariés, généralement non diplômés, embauchés par l'entreprise pour tenir un poste de travail pour lequel ils avaient été jugés aptes deviennent incompetents dans l'entreprise de demain .L'étiquetage des individus résultant de l'appréciation de leur potentiel ou non potentiel devient distinguant à toute évolution professionnelle.

Un signe d'évolution professionnelle serait la volonté manifestée des personnes à suivre des formations, événement qui rarement se produit.

La raison de l'identité pour soi des individus s'est toujours faite à partir de la formation sur les tas, à partir des pratiques collectives de travail qui dépersonnalisent totalement le travail et donc rendent inexistant tout souhait individuel d'évolution professionnelle. Les salariés ne s'imaginent pas se distinguer de quelque manière de ce soit de leurs pairs. La formation n'est systématiquement interne et collective, jamais externe, personnelle et innovante<sup>4</sup>.

Les perspectives d'évolutions sont nulles, jamais encouragées par la ligne hiérarchique. Les salariés veulent être reconnus dans leur poste de travail ; supprimer ce dernier serait les détruire, les désavouer dans leur travail.

---

<sup>4</sup> DUBAR(C), op, cit, pp187-196

### **2-3-De l'ouvrier de métier au nouveau professionnel**

Le rapport de formation est essentiel, mais c'est aussi la formation qui peut être à l'origine de situation de blocage venant soit de l'inadéquation entre emploi et formation soit de l'absence de reconnaissance ou promotion du fait de leur formation. D'où une opposition vis-à-vis de tout engagement formatif supplémentaire, un scepticisme vis-à-vis des formations innovantes est une rupture entre leur identité pour soi issue de leur formation de base. Ne se sentant pas ou plus reconnus, les relations avec la hiérarchie sont difficiles Ils ne se reconnaissent pas à travers des nouvelles politiques de gestion prônant l'autocontrôle, la qualité, la chose étant pour eux une évidence même. C'est selon eux, sous -entendre qu'ils ne sont pas des « *spécialistes* » mais membres d'une équipe, sans compétence particulière.

Pour qu'existe une nouvelle identité de métier, orientée sur la maîtrise et la compréhension des processus, encore faut-il « *un espace social de la reconnaissance* » syndicalisme l'a longtemps, comblé, mais généralement au sein de l'entreprise, alors que pour être productrice d'identités, cette reconnaissance des pouvoirs professionnels doit se faire vis-à-vis de l'Etat également<sup>5</sup>.

### **2-4-Du modèle « carriériste » au processus de mobilisation**

Cette identité semble faire correspondre identité pour soi et identité pour autrui. Reste cependant qu'on a précédemment pu voir que l'identité pour autrui se structure à partir des diplômes, et c'est là que la faille entre l'identité centrée sur l'entreprise et l'identité centrée sur les diplômés apparait. Non seulement la reconnaissance identitaire hors de l'entreprise sera problématique, mais la reconnaissance dans l'entreprise par les jeunes entrant plus diplômés sera conflictuelle<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> DUBAR(C), op, cit, pp199-208.

<sup>6</sup> DUBAR (c), op, cit, pp211-219.

**2-5- du modèle « affinitaire » au processus de conversion**

L'entreprise n'est pour eux qu'un lieu de passage, ils ont l'impression de valoir plus que l'emploi qui les occupent ; d'où aussi des inquiétudes de la part de l'entreprise qui ne sait comment garder en son sein, ces compétences dont elle a besoin.

Pour ce qui est l'identité pour soi, elle est en construction permanente par la formation. Les formations suivies sont structurantes de l'identité pour soi, à ce point que ses salariés se définissent davantage par leur diplôme que pas leur travail.

Leur identité est ainsi dédoublée : la fausse identité, l'identité officielle, est celle que les autres associent à leur situation actuelle de travail. Leur véritable identité pour soi est celle qu'ils poursuivent à travers leur formation, besoin à satisfaire et qui trouve ses origines dans leur origine sociale, ou l'environnement familial. Leur groupe de référence est souvent leur groupe d'origine, identité d'origine qu'ils annoncent pour mieux se différencier des identités officielles résultant de leurs situations professionnelles.

**3- La socialisation**

La socialisation est comme un processus par lequel les individus apprennent et intériorisent des valeurs, des croyances, des connaissances, des normes sociales de leur société. Aussi l'idée que l'insertion professionnelle contribue le développement identitaire. Dans la socialisation professionnelle il y a presque le même phénomène qu'on rencontre dans la socialisation en général. Quand une personne entre dans un contexte professionnel, elle apprend tant la pratique d'un certain travail que la théorie, cela veut dire, les règles qui conduisent une ambiance de travail déterminé. Ce sont des règles fonctionnelles au travail, mais aussi à la société dans laquelle il a lieu. On peut dire qu'avec ces règles il y a aussi des principes, des valeurs qui sont valides et utiles pour la société ou les travailleurs développent leur activité.

La socialisation à la tâche d'assigner des fonctions. Mais donner des fonctions c'est aussi donner des rôles. Quand on apprend un travail, on apprend des règles déterminées et on acquiert une identité professionnelle, celle-ci devient une partie de

notre identité sociale. Apprendre des rôles, chaque rôle se place sur le même niveau de certains et sur un niveau divers respect à des autres .Il y a une suite hiérarchique ; plus on remonte l'échelle, moins sont les rôles sur le même niveau et qu'on peut considérer similaires pour la position sociale.

La socialisation est enfin, un processus d'identification, de construction d'identité cela veut dire, d'appartenance et de relation. Se socialiser c'est assumer son appartenance et à des groupes (d'appartenance ou de référence) cela veut dire prendre personnellement en charge ses attitudes au point qu'elles guideront largement sa conduite sans même qu'on se rende compte<sup>7</sup>.

#### **4-Le travail comme espace de socialisation**

La vie au travail à domicile est un lieu essentiel de socialisation des citoyens, mais à condition d'y observer plusieurs transformations liées aux conditions de la vie et d'emploi .La pratique du travail se réalise une expérience décisive de socialisation secondaire pour les individus .acteur pratique de la production<sup>8</sup>.

Les identités sociales se construisent aussi au cours de la socialisation secondaire

L'individu dispose d'une autonomie...

Or, l'identité humaine n'est pas une donnée acquise une fois pour toute à la naissance : elle se construit dans l'enfance et, désormais, doit se construire tout au long de la vie. L'individu ne la construit jamais seul : elle dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définition de soi. L'identité est un produit des socialisations successives. Elle est le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, des divers processus de socialisation qui conjointement, construisent les individus<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> DUBAR(C), op, cit, p32.

<sup>8</sup> IBID, p232.

<sup>9</sup>IBID, p24.



### 5- La construction sociale de l'identité dont l'identité professionnelle

Les travaux de Dubar (2000) apportent un éclairage intéressant sur la manière dont se construit l'identité ; il la présente comme le produit de socialisations successives, la socialisation étant envisagée comme un ensemble de transactions entre l'individu et les instances sociales qui l'entourent. A la socialisation *primaire*, dans la famille, fait suite la socialisation secondaire : l'individu participe progressivement à des groupes sociaux formels ou informels comme l'école, les copains, les mouvements de jeunesse, les groupes sportifs, le travail... La diversité, voire la contradiction entre les règles que ces milieux imposent, les occasions d'action nouvelle qu'ils offrent et les reconstructions mentales et affectives que ces actions peuvent provoquer obligent l'individu à des recompositions de son identité. La construction de l'identité professionnelle relève de cette socialisation secondaire.

Les processus même de socialisation (C. Dubar, 2000, chap. 5) sont de deux ordres : diachronique et synchronique. La « *socialisation biographique* » liée à l'histoire de vie de l'individu, notamment à sa trajectoire sociale, est l'axe diachronique de la construction identitaire. Elle construit l'identité pour soi :

« Comment je me définis », résultat d'une transaction interne, « subjective », entre l'identité héritée et celle qui est visée, que la personne revendique comme sienne<sup>10</sup>.

Cette transaction joue donc sur le registre rupture ou continuité entre un passé (identité héritée) et un projet (identité visée). Par exemple, au moment de choisir un métier, devenir enseignant parce qu'on l'est tous dans la famille ou au contraire, « devenir pharmacien parce que papa ne l'était pas » (Brel dans « Rosa »). Un fils de paysan qui devient ingénieur agricole poursuit l'exploitation de la terre familiale mais son projet professionnel marque une rupture avec la tradition du travail manuel et artisanal.

En raison de notre centration sur l'identité professionnelle, nous privilégierons ici la dimension sociale de la construction identitaire laissant dans l'ombre, faute de temps, les mécanismes psychologiques à l'œuvre.

---

<sup>10</sup> DUBAR(C), Op, cit, p03.

La « *socialisation relationnelle* », celle des acteurs en interaction dans un contexte d'action précis, finalisé, traversé par des enjeux divers, est synchronique. Deux processus de construction identitaire jouent simultanément dans de tels contextes d'action collective : « l'attribution » et « l'incorporation »

Dès lors qu'elle s'engage aux côtés d'autrui dans une action collective, la personne se voit attribuer une identité par autrui, fondement de la reconnaissance (identité pour autrui : « comment les autres me voient ? »).

Dans un lieu de travail, les praticiens d'un métier partagent des façons de faire mais aussi de penser en quelque sorte reconnues et validées par le milieu professionnel. Ces formes identitaires socialisées fondent l'appartenance à un métier : « être du métier ». Pour ceux que « entrent dans le métier », et n'ont pas encore intériorisé ces pratiques sociales, les savoir-faire des praticiens peuvent exercer une forme de fascination : « avoir du métier » alors que la formation (forme scolaire de socialisation relationnelle) est réputée « théorique » et peu utile pour l'action professionnelle. Stagiaire, je suis considéré comme (futur) collègue dans un milieu de travail qui partage des savoirs professionnels, pratiques et symboliques mais aussi des normes, des règles et des valeurs<sup>11</sup>.

L'intériorisation active de cette identité par la personne est variable selon les individus et fluctuante dans le temps : cette identité qui m'est proposée me convient-elle ? Est-ce que je me sens « éducateur agent de socialisation » alors que, moi-même, je rejette un certain nombre de normes de la société... Est-ce que j'adhère à certaines « valeurs » tacites : le client manipulé, certains élèves méprisés ?

Au cœur de ce processus d'incorporation, s'exerce une tension entre deux tendances antinomiques : une tendance à l'identification (se définir à l'image d'un autre ou d'un groupe auquel on appartient ou auquel on souhaiterait appartenir) et une tendance à la différenciation (repérer ses différences et prendre ses distances par rapport à cet autre ou à ce groupe). Dans la théorisation de Claude Dubar, l'identité pour autrui, relevant du processus de socialisation relationnelle, suppose donc une

---

<sup>11</sup> DUBAR(C), op, cit, p04.

transaction externe « objective » entre les identités attribuées par autrui (individus et institutions) et les identités incorporées. Cette transaction est ancrée sur la dualité reconnaissance ou non reconnaissance.

Au final, l'image que l'individu se construit de lui-même dans l'exercice du métier et la manière dont il anticipe sa carrière se situe à l'articulation plus ou moins harmonieuse des deux processus de socialisation. En effet, l'incorporation « ne peut s'analyser en dehors des trajectoires sociales par et dans lesquelles les individus se construisent « des identités pour soi » qui ne sont rien d'autre que « l'histoire qu'ils se racontent sur ce qu'ils sont » (Laing, 1961, p. 114) ... Sans cette légitimité subjective, on ne peut parler d'identité pour soi » (Dubar, 2000, p. 111).

Engagée de longue date, la socialisation biographique offre peu de prise à la formation; certaines de ses composantes peuvent cependant venir interférer. Par exemple, des émotions négatives liées à certaines expériences scolaires alors qu'on s'engage dans une formation d'enseignant ; le rapport à l'argent qu'une assistante sociale a construit dans son milieu familial alors qu'elle doit accompagner quelqu'un dans la gestion de son budget. La formation ne pourra les ignorer. Il s'agira au minimum pour elle d'offrir des espaces-temps et des outils pour travailler cette articulation complexe entre singularité et appartenance qui touchera inmanquablement aux attitudes.

Par contre, elle aura un rôle médiateur plus direct à jouer par rapport aux difficultés éventuelles des futurs professionnels à se reconnaître dans les formes socialisées du métier.

C'est au moment du premier contact comme professionnel avec un milieu de travail (stage et premier emploi) que s'enclenchent avec force ces processus qui tirent en sens divers et sont donc potentiellement source de déséquilibre. Hugues (1958), cité par Dubar (2000, pp. 139 et suivantes) décrit trois mécanismes qui peuvent resurgir à chaque fois qu'on change d'emploi.

« Le passage à travers le miroir », c'est-à-dire l'immersion dans la culture Professionnelle fait apparaître de nombreuses contradictions avec la culture profane.

L'image du métier relativement à la nature des tâches, à la conception des rôles (normes, règles et valeurs) peut entrer en conflit très net avec l'anticipation des carrières et l'image de soi dans le métier. La crise et le dilemme entre l'envie de reconnaissance et « l'identification difficile avec le rôle » ne peuvent se dissiper que par un renoncement volontaire aux stéréotypes professionnels. Cette découverte désenchantée de la réalité du monde professionnel peut être traumatisante si elle intervient à contretemps, se produisant trop tôt ou trop tard et pousser à l'abandon.

Dans un second temps, le formé s'installe dans une forme de dualité entre le modèle idéal et le modèle pratique à propos des quatre éléments qui, selon Hughes, constituent la base de l'identité professionnelle (la nature des tâches, la conception des rôles, l'anticipation de la carrière et l'image de soi dans le métier). Au modèle idéal sont associées la dignité de la profession, l'image de marque et la valorisation symbolique. Au modèle pratique sont liés les tâches quotidiennes et les « durs travaux ».

En définitive, l'individu « ajuste la conception de Soi », c'est-à-dire qu'il reconstitue son identité en prenant en compte ses capacités physiques, mentales, personnelles ; en intégrant également ses goûts et dégoûts, ainsi que les choix de carrières qu'il peut escompter.<sup>12</sup>

La constitution d'un groupe de référence aide, selon « Claude Dubar », à la gestion de cette dualité via l'interaction avec des professionnels en place, quand ils jouent le rôle d'« autrui significatifs », donnant du métier une image positive et favorisant le processus d'identification. L'institution de formation a, elle aussi, un rôle à jouer relativement à l'image du métier pour éviter un choc trop dur avec la réalité. Les médias peuvent contribuer à créer une image idéale et stéréotypée du métier (que l'on songe par exemple à l'image du métier d'enseignant renvoyée par l'« Instit » ou du métier de médecin et d'infirmière renvoyée par « Urgence »...).

---

<sup>12</sup> Hughes, E.C., *Men and their work*, Glencoe, the Free press, 1958. (5-6) p.

***Conclusion***

L'identité professionnelle ne peut être appréhendée en dehors de l'identité sociale. Elle est l'un de ses éléments constitutifs et en perpétuelle dialectique. L'identité professionnelle est un volume de représentations sociales de soi et d'autrui. Elle est une construction sociale de l'être par soi et pour autrui sous forme d'une dynamique permanente d'interaction et d'échange dans le milieu professionnel.

**Présentation de l'organisme d'accueil : Entreprise IFRI de Bejaia :****1- Historique de l'entreprise de la SARL Ibrahim & fils « IFRI » :**

La SARL Ibrahim & fils est une société à caractère industriel qui a évolué dans ce domaine, elle est située au pied de la montagne d'IFRI dans la commune D'OUZALLAGHEN, elle est implantée dans la zone industrielle AHRİK IGHZER AMOKRANE.

L'origine de cette société remonte à l'année 1986, quand elle était LIMONADERIE IBRAHİM créé par les fonds de monsieur IBRAHİM LAID.

L'eau IFRI est caractérisée par sa pureté, sa légèreté. Elle procure à l'organisme un capital nécessaire à son équilibre. De plus son faible minéral lui confère de nombreuses vertus thérapeutiques. Elle particulièrement recommandé pour soigner ou prévenir les maladies relevant de la sphère hépatique, gastrique et rénale.

**2- Situation géographique :**

La SARL IFRI est située à IGHZAR AMOKRANE commune et DAIRA d'IFRI OUZELLAGHEN dans la willaya de Bejaia au nord de l'Algérie.

Elle est implantée à l'est de la vallée de la Soummam dans la zone industrielle IGHZAR AMOKRANE à 58km de la ville de Bejaia a côté ouest.

**3- Mission et activités :**

La société travaille 24h /24 heure avec les lignes de production automatisées et équipées des systèmes de contrôle de qualité de dernière génération dans

Toutes les unités et a toute les étapes de la production, elle veille au respect les normes d'hygiènes, de sécurité et de qualité les plis strictes afin de diversifier sa gamme de production. Grace aux options technologiques qui ont prévalus lors du choix des équipements de production et de contrôle, IFRI accroît sans cesse ses capacités.

En 2010 la production de l'entreprise a franchi les 536 millions de bouteilles l'équivalent de 503 litres.

Le succès des produits d'IFRI sur le marché national s'explique certes par sa qualité naturelle mais également pas un souci constant du maintien de cette qualité. Par

des contrôles quotidiens en laboratoires avec des équipements à la pointe de la technologie, par une recherche du parfait le produit dans sa présentation ainsi que par l'écoute de consommateurs Algériens.

#### **4- IFRI dans l'échelle nationale :**

Dans un esprit de proximité du consommateur, IFRI est présent dans les 48 wilayas : ALGER, ORAN, CONSTANTINE, ANNABA, BUIRA, TIZI-OUZOU, SIDI BEALBES, MASCARA, JIJEL, HASSE-MESSOUD, IN AMENAS, ADRAR TINDOUF....etc.

Ayant couvert les besoins du marché national. IFRI est partie à la conquête du marché du travail.

#### **5- IFRI dans le monde :**

L'établissement IFRI a fait l'objet de plusieurs récompenses au niveau international. IFRI commence à satisfaire le marché algérien avec 500 millions de bouteilles par an (emballage PET et verre) et se lance dans la conquête du marché internationale, grâce à la stratégie du groupe en matière de développement des exportations par sa gamme élargie de boissons.

Aujourd'hui IFRI exporte ses produits vers la France, son premier client, à travers notamment la grande distribution (carrefour, Auchan.....) et des circuits de proximité, des pays européens notamment, l'Angleterre, l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, ainsi les pays arabes Et africain, le Soudan, le Mali, le Niger et les Emirats Arabes unis sont également ses principaux partenaires.

Par ailleurs, plusieurs contrats sont en phase d'être finalisés avec des partenaires étrangers soucieux d'acquiescer non produits.

L'un de nos principaux objectifs étant l'élargissement de notre réseau d'exportation vers d'autres pays et d'élargir la gamme de production en créant de nouvelles filiales (comme la production de préforme et bouchons ; conditionnement de l'huile d'olive ; transport de marchandise .....etc.) ainsi que de confronter ses concurrents (dans les domaines des eaux : LALLA Khadija, TOUDJA.....etc. dans le

domaine de boisson : coca cola, Pepsi,...etc.), de gros efforts sont continuellement consentis dans l'investissement pour nous mettre de réaliser des extensions afin de répondre à une demande du marché international en constante augmentation.



***Introduction :***

Dans chaque recherche scientifique, le chercheur doit suivre un ensemble d'étapes et des procédures afin d'atteindre les objectifs visés, selon ALEX Mucchielli : « la méthodologie est la réflexion préalable sur la méthode qui convient de mettre au point pour conduire une recherche »<sup>1</sup>.

Dans ce chapitre, nous allons présenter la méthodologie et les techniques de recherche employées dans notre étude portant sur la construction de l'identité professionnelle chez les ingénieurs de la SARL IBRAHIM & Fils. Tout d'abord nous allons commencer par décrire le lieu de notre enquête puis nous allons procéder à la présentation de notre population d'étude avec les caractéristiques pour entamer par la suite l'approche méthodologique adoptée et les outils d'investigation, après avoir défini le temps et lieu d'enquête et terminer enfin, par le déroulement des entretiens au terrain et les avantages et obstacles de l'enquête.

***1-La présentation de l'organisme d'accueil :***

Notre travail d'enquête était réalisé auprès des ingénieurs des services suivants :

**Service personnel** : deux (02) entretiens effectués.

**Service méthode** : sept (07) entretiens effectués.

**Service production**: trois(03) entretiens effectués.

**Service commercial**: deux (02) entretiens effectués

Nous avons touché des ingénieurs de services variés pour enrichir notre étude et avoir une diversité des points de vue concernant la question de l'identité professionnelle.

***NB. Pour plus de détails sur l'organisme d'accueil (voir Annexe N°02).***

---

<sup>1</sup> MUCCHIELLI Alex, Dictionnaire des méthodes qualitatives en science humaines, 3<sup>ème</sup> édition Armand Colin, Paris 2012, P143.

## ***2-La population mère***

La population mère est constituée de la population sur laquelle porte l'étude et au sein de laquelle est prélevé l'échantillon.

Dans l'ensemble, notre population mère est constituée de 30 trente ingénieurs, de la SARL IBRAHIM & Fils d'IFRI au niveau de la wilaya de Bejaia.

## ***3-L'échantillon d'enquête et population étudiée***

Nous avons procédé à un prélèvement d'un échantillon représentatif de notre population mère ou nous avons opté pour un échantillonnage de type probabiliste. Notre population enquêtée est composée de 14 ingénieurs exerçant respectivement au service de production, de personnel, de méthode de SARL IBRAHIM & Fils de la wilaya de Bejaia .L'échantillon est mixte, il comporte des ingénieurs de sexe masculin et féminin correspondant aux diverses caractéristiques socioprofessionnelles.

## ***4-Les caractéristiques socio professionnelles de notre population enquêtée:***

Pour l'identification de notre population d'étude, nous avons retenu les variables suivantes : sexe, âge situation matrimoniale, niveau d'instruction, origine sociale, nombre d'année de travail, poste occupé, affectation antérieure.

### **A – Sexe**

Notre recherches ce fait entre les deux sexes (femme homme) .Alors nous avons touché le nombre cinq(5) femmes, et (9) homme lorsque notre recherche ce déroule entre les deux sexes par ce que pour nous ci intéressant de distingués entre les deux pour avoir la différence, aussi on a fait des entretiens avec des chefs de service, malgré ci pas notre choix mais ce fait au hasard.

### **B - Age**

La majorité des ingénieurs qu'on a interrogé dans l'ensemble générale interne se situe entre la tranche d'âge [32-43] entre femme et homme, et d'autre part nous avons

enregistré la minorité se situent entre la tranche d'âge [27-28], entre 2 hommes et une seule femme.

#### **C - Situation matrimoniale :**

La majorité de nos enquêtés 12/14 sont mariées donc sont constituées leurs familles, Alors que 2/14 sont célibataires. À partir de ce qu'on a vu dans notre analyse de rapport des ingénieurs qui influence sur leur vie quotidienne (le manque de la famille).

#### **D - Niveau d'instruction**

Concernant le niveau d'instruction on a constaté durant notre enquête que la majorité (13/14) des ingénieurs enquêtés est pareille tous avec un bac plus cinq ou bien 5 ans, donc avec un niveau d'instruction universitaire, Alors que un seul (1/14) qui a effectué ses études au niveau de l'institut. C'est notre objectif tout le début d'avoir qui ont un niveau bac plus cinq ce n'est pas un bac plus trois par ce que dans ce cas ils considèrent comme des techniciens ce n'est pas comme des ingénieurs.

#### **E - Origine sociale**

Les ingénieurs enquêtés qui présente notre population d'étude sont d'origine des grands villages à AKBOU, SIDI AICHE, IGHZER AMOKRANE.

#### **F - Nombre d'année du travail**

La majorité de notre interviewées qui nous touche le nombre d'année du travail ou bien d'expérience entre [8] ans et jusqu'à [20] ans, d'autre part certains des ingénieurs déclarent que leurs expériences de travail se situent entre [2] et [6] ans. Par rapport à leurs parcours professionnels ce qu'on a vu dans l'analyse.

#### **G - Poste occupé ingénieur :**

Dans notre étude on a la chance d'avoir des ingénieurs dans multiples services car la majorité des interviewés qu'on a interrogés dans le service de lancement et ordonnancement et service de méthode, alors que on a fait les minorités dans le service de personnel.

**H - Affectation antérieure :**

L'ensemble de notre population d'étude en poste interrogées ont obtenus leur diplôme auprès de la même université TARGUA OUZAMOUR (12 /14), alors qu'une minorité à fait sa formation à ALGER (2 /14).

***Déroulement du travail de terrain******5-La pré-enquête :***

La pré-enquête est l'étape qui précède la phase de l'enquête, elle peut se révéler utile pour affiner les hypothèses et enrichir le questionnement qui en résulte, et plus globalement pour élaborer la méthode la plus adéquate pour la réalisation de l'enquête.

La pré-enquête est considérée comme une étape préopératoire de l'enquête, elle a pour objectif la connaissance du terrain d'étude, la collecte d'informations et de données pour la détermination de la population à étudier.

En phase de pré-enquête nous avons réalisé sept entretiens auprès des ingénieurs de la SARL Ibrahim & Fils, fait nous permettant de connaître les tâches et les conditions de travail au sein de cet espace, ainsi de se familiariser avec le terrain, et tester notre guide d'entretien pour modification et amélioration des questions dans le cas d'incompréhension.

***6-L'enquête : définition du temps et lieu de l'enquête :***

Notre choix du lieu d'enquête a pour objectif de savoir les vécus des ingénieurs algériens au sein de l'entreprise, ainsi que, les contraintes vécus par ces ingénieurs.

Notre choix s'est porté sur la SARL IBRAHIM & fils « IFRI » de la wilaya de Bejaia, lieu exacte IGHZAR Amokrane. Notre travail d'enquête à durée un mois avec un prolongement de 15 jours a compté du 15/02/2015 au 26/03/2015.

### ***7-Méthode et techniques utilisées***

Pour Mathieu Guider : « La méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir, démontrer un fait scientifique ». <sup>2</sup>

Après avoir établi notre problématique, nous passons au choix de la méthode la plus adaptée à l'objet de notre recherche relative à la question de la construction de l'identité professionnelle. Pour notre étude, nous avons opté pour l'approche qualitative, car cette dernière nous a permis, à partir de ses outils d'instaurer un véritable échange entre l'enquêteurs et l'enquêté, en face à face. Elle nous a permis d'accéder au maximum d'authenticité et de profondeur, par un point de vue subjectif. L'approche retenue repose essentiellement sur les deux inséparables outils d'investigation qui sont l'entretien et l'observation.

#### ***A -L'observation :***

Notre recherche repose sur l'observation fine et directe effectué auprès de différents espaces de nos enquêtés. Selon Rodolphe GHglione Benjamin *MATALON* : « *l'observation est comme un regard porté sur une situation sans que elle ci soit modifiée ,regard dont l'intentionnalité est de nature très générale et agit au niveau de la situation et non au niveau de ce qui doit être observé dans la situation, le but étant recueils des données afférentes à la situation* » <sup>3</sup> .

Dans notre travail de terrain, nous avons effectué des observations directes de l'espace des ingénieurs, aussi nous avons relevés les remarques, enregistrées lors du déroulement de chaque entretien soit du côté des interactions entre collègues et responsables, soit les façons de se comporter entre hommes et femmes ingénieurs.

---

<sup>2</sup>GUIDERE Mathieu, *Méthodologie de la recherche*, édition ellipses, paris, 2005, p4.

<sup>3</sup> GHIGLIONE Rodolphe, *MATALON Benjamin, les enquêtes sociologiques*, édition Armand colin, paris2008, p11.

**B -L'entretien :**

L'entretien c'est la technique la plus adéquate pour notre objet de recherche car cette technique elle est efficace pour plusieurs caractéristiques, par conséquent selon Éric SAVARESE : « *L'entretien est une technique de collecte d'information orale, un événement de parole qui se produit dans une situation d'interaction sociale entre un enquêteur et un enquêté* »<sup>4</sup>« *C'est une démarche préparée qui s'inscrit dans un plan pré établi et qui obéit à des règles relativement précises pour en faire si peu aux exigences d'objectivité et de rigueur à la méthode scientifique* »<sup>5</sup>.

Dans notre recherche nous avons opté pour l'entretien semi directif, approfondit, répétitif, et individuel, interpréter sous forme de canevas, pour répondre à notre objectif de la recherche. L'entretien reste : *une technique d'enquête qualitative fréquemment utilisée dans les recherches de type sociologique, il permet d'orienter en partie (semi directif) le discours des personnes interrogées autour de différents thèmes définis au préalable par les enquêteurs et consignés dans un guide d'entretien* »<sup>6</sup>.

**C-Elaboration du guide d'entretien :**

Le choix de la méthode qualitative et des entretiens semi-directif a nécessité l'élaboration d'un guide d'entretien sous forme d'un canevas composé de questions relativement ouvertes, permettant l'interviewé de s'exprimer lors de l'enquête.

Le guide d'entretien adressé à nos interviewés (ées) lors de notre enquête au sein de la SARL Ibrahim & Fils comporte les dimensions suivantes :

**1-Identification des ingénieurs** selon leur âge, sexe, situation familiale, nombre d'année de travail, niveau d'instruction, lieu d'habitation, affectation antérieure, l'expérience.

---

<sup>5</sup>. DEL BAYLE LOUBET Jean-louis, Initiation aux méthodes des sciences sociales, Édition l'Harmattan, Paris, 2000.

<sup>6</sup> [fr.wikipedia.org/wiki/Entretien-semi\\_directif](http://fr.wikipedia.org/wiki/Entretien-semi_directif).

**2-Socialisation organisationnelle:**

- Choix de la profession ;
- Accès au poste ;
- Acquisition d'une culture professionnelle.

**3-Représentation de l'activité professionnelle**

- Les pratiques professionnelles (taches, contraintes).
- Les perceptions vis-à-vis de l'activité professionnelle.

**4-Les rapports professionnels :**

- Les rapports entre ingénieurs collègues ;
- Les rapports ingénieurs hommes femmes ;
- Les regards de chefs de services sur les ingénieurs ;
- L'image de l'ingénieur au sein de la société algérienne.

**NB : plus de détails sur notre guide d'entretien (voir annexe N°03).**

**8- Rapport au terrain et aux interviewés :**

Nous avons établi des relations au service personnel (DRH) pour nous donner une image sur notre population d'étude ,toujours avant de commencer les entretiens on passe d'abord par l'étape de préparation de soin pour les questions avant de le poser, pour que la collecte des données cava être bien, d'abord il faut assuré la disponibilité des membres de notre échantillon selon un programme habituel avec un rendez-vous, après en passe à la présentation(orale) de guide d'entretien tel qu'il est.

A chaque fois en essaye le maximum de ne pas faire le bruit, un dérangement pour les autres dans le but de respect l'univers du travail, même la façon d'habillé et les gestes. En même temps, on fait la rédaction, vocabulaire, comportement pour plus proche des caractéristiques de notre population d'enquête.

Par ailleurs ; les rapports noués entre nous et les interviewés sont des rapports de confiance, pour eux nous sommes des étudiants qui effectuent leurs stage pour obtenir le diplôme et décrocher un job ; ils étaient compréhensives avec nous et nous ont créé un bon climat ; ils n'ont pas hésité à nous prodiguer des conseils pour nous encourager. Avec eux on a discuté des sujets différents ; on était très à l'aise.

### ***9-1-Traitements des données :***

Pour le traitement des données recueillies de terrain, nous avons procédé en premier temps à leur transcription comme suit :

- Une transcription littérale des discours de notre interviewées ; en soulignant les observations plus remarquables durant notre entretien.
- Une Transcription des discours, après avoir repérer les éléments importants dans les catégories et sélectionné les idées pertinentes dans la conversation.
- Une transcription à vocation d'être publiée, soigner les témoignages des interviewée dans le respect du style de leur expression.

### ***9-2-Technique d'analyse :***

A partir de notre investigation dans le terrain, nous allons essayer par la suite d'analyser, et de comprendre pour interpréter, les discours de nos ingénieurs interviewés ; pour ce faire nous avons procédé comme suit :

- Classer chaque discours selon sa répartition en catégories.
- Faire la comparaison entre les discours.
- Repérer les différences entre les points de vue de chaque ingénieur.
- Sélectionner les discours celle d'opposition, proximité, points communs.
- Donner pour chaque observation une signification.
- Analyser objectivement les discours.



***10-1-Les avantages de l'enquête :***

Parmi les avantages recensés lors de notre travail de terrain, nous relevons ce qui suit :

- Donner un aperçu sur la réalité professionnelle vécu par les ingénieurs au sein de l'entreprise.
- Enrichir nos connaissances concernant le travail des ingénieurs.
- le niveau intellectuel assez élevé de nous interviewés a facilité l'échange et la communication entre nous.
- Notre réflexion sur la construction de l'identité professionnelle chez les ingénieurs Algérien est une contribution scientifique a la compréhension de ce phénomène.

***10-2-Les obstacles de l'enquête :***

Pour ce qui est des inconvénients nous avons relevé ce qui suit :

- Des difficultés d'adaptation rencontrées au service du personnel dans les premiers moments de la pré-enquête, en raison de surcharge de travail.
- La limite de temps, et le nombre de la population enquêtée.
- Les rendez-vous reportés a maintes reprise en raison de déplacement fréquent des ingénieurs en d'hors de l'entreprise (sur des chantiers).
- La distance par rapport au lieu d'habitation et lieu de stage nous a permis d'effectuer deux entretiens par jour.

***CONCLUSION***

A travers ce chapitre, nous avons mis l'accent sur le cheminement méthodologique empreint pour entamer la question de l'identité professionnelle des ingénieurs au sein de l'entreprise, et la vérification des hypothèses émises.

***Analyse et l'interprétation des résultats******Introduction :***

Dans le présent chapitre, nous proposons d'analyser l'ensemble des informations recueillies sur le terrain, en vue de les interpréter ; dans l'objet de d'identifier l'ingénieur dans son identité professionnel au sein de la SARL IBRAHIM & Fils « IFRI ».

***Chapitre I : La Socialisation des ingénieurs******1-Choix de la profession :******Introduction***

Le choix d'un métier ou d'une profession est souvent guidé par des intérêts, une nécessité ; ou même une vocation. Il peut être confirmé ou repensé au cours de la trajectoire professionnelle même de l'acteur. En d'autres termes, le choix professionnel peut ne pas être définitif.

Pour Claude Dubar<sup>1</sup>, le choix d'un métier est au départ le résultat d'une dynamique interpersonnelle, la personne cherche à construire une « stratégie identitaire mettant en jeu l'image de soi, l'appréciation de ses capacités, et la réalisation de ses désirs ».

Ainsi, il est pertinent de découvrir les raisons pour lesquelles une personne décide d'exercer une profession plutôt qu'une autre

A partir des données recueillies sur les trajectoires socioprofessionnelles

Des ingénieurs en poste interviewées ; il apparaît explicitement que l'accès à la profession est dû en premier lieu à la continuité de l'enseignement général ; ainsi, nos interviewées nous révèlent qu'elles ont opté pour la profession d'ingénieur suite à un parcours scolaire achevé.

---

<sup>1</sup> DUBAR.C., *L'identité*, coordonnée par JC RUANO-BORBALAN, Auxerre, Sciences Humaines, 1998, p112.

Écoutons le témoignage de cet ingénieur qui se prononce comme suit : « *j'aime mon travail, depuis mon parcours à l'université je me suis sacrifié pour l'obtention de mon diplôme ingénieur pour occuper un poste de travail* ». (Entretien N°5, responsable et ingénieur en maintenance, 43ans, marié, de Ighzar AMOKRAN, 15ans d'expérience).

Mais, il y a effectivement d'autres facteurs plus subjectifs qui rentrent aussi en considération. En effet ; l'orientation vers le métier d'ingénieur est liée à certaines contraintes de l'ordre du social telles que les attentes familiales.

Nous allons à présent essayer de discerner les raisons subjectives qui ont motivé les ingénieurs à exercer cette pratique professionnelle.

#### **A-Influence du père :**

Nous avons trouvé dans notre terrain lors de notre enquête différentes réponses sur le choix du métier. Ainsi, nous avons relevé le témoignage de cet ingénieur, prise de charge par son père, un chauffeur de bus, l'orientant vers un choix décisif de la profession. Examinons son discours : « *Depuis mon jeune âge mon père m'oriente à être un cadre dans une entreprise pareille, car lui il a vécu une misère* ». (Entretien n°2, âgé de 34ans, ingénieur en contrôle de gestion, 7ans d'expérience).

Le père n'est pas là l'unique personne qui guide son enfant vers le choix de la profession ; la mère autre acteur et agent, intervient aussi pour orienter le choix de ses enfants en matière de profession d'avenir ; le témoignage suivant atteste de la question.

#### **B-Influence de la mère :**

D'autres ingénieurs ont choisi le métier pour se fier à la volonté de la mère et répondre à ses espérances. Le cas de cet ingénieur. Écoutons son témoignage : « *Ma mère, ma orienter beaucoup, car elle me demande toujours d'être un cadre au futur* ». (Entretien N°6, ingénieur en ordonnancement et lancement, célibataire, âgé de 32ans, de El-KSEUR, 6ans d'expérience).

Pour d'autres ingénieurs de l'entreprise IFRI ; derrière le choix de leur profession se cache la volonté de répondre aux besoins personnels et de la famille. Le cas de cet ingénieur qui à ce propos nous dit : « *Je travaille ici. Pour me satisfaire et satisfaire les besoins de ma famille ; vous savez quoi ? Notre société, nous oblige de travailler jour et nuit pour satisfaire nos besoins, avec la cherté de la vie ; on arrive à peine tout est si cher ici* » (Entretien N°1, ingénieur en compte clés, de Ouzalaghen, marié 15ans d'expérience).

Pour certains ingénieurs femmes ; le recours au choix de la profession est dû au fait de se retrouver entre copines de classe dans la même spécialité. Illustrons avec ce témoignage : « *j'ai choisi ce poste ingénieur parce que ma copine avec laquelle j'ai effectué mes études est aussi ingénieur* » (Entretien N°8, 27ans, ingénieur en statistique, 4ans d'expérience).

### ***Conclusion :***

D'après les données recueillies sur le choix de la profession d'ingénieur, nous pouvons avancer, que les raisons du choix sont multiples et peuvent être rangé parmi deux catégories, une objective, relative à une scolarité achevée ; et le désir de satisfaire les besoins personnels et de famille ; et autre subjective ; en réponse aux attentes du père voire même de la mère.

## ***2-La formation des ingénieurs : Acquisition d'une culture professionnelle***

### ***Introduction :***

La formation pour les ingénieurs de la SARL Ibrahim & Fils s'étend sur une période de 5ans, et s'est déroulée à l'université, partagée entre la théorie et la pratique. En effet, l'acquisition d'une formation permet aux ingénieurs d'accéder facilement et directement à l'espace professionnel, elle demeure même obligatoire, et reste une condition pour l'accès à la vie professionnelle, à ce propos Claude Dubar trouve que cette phase initiale est une appropriation d'« *une culture professionnelle* » (Dubar

C, 1991, p 101) impliquant un savoir scientifique et une conversion au rôle professionnel.

De son côté Hughes, considère cette acquisition de la culture professionnelle comme étant la rupture avec le monde profane, et l'implication dans le monde professionnelle. Pour lui « c'est le passage à traves miroir », ou regarder le monde derrière soi en sorte qu'on voit les choses écrites dans le miroir (Cité par Dubar Claude 1996).

Nous allons maintenant montrer comment les Ingénieurs hommes et femmes issues de différents services perçoivent et pensent la formation dispensée durant leur cursus.

Il ressort de manière générale de nos entretiens que les assistantes sociales de divers services issues de divers espaces professionnels estiment dans leurs discours avoir reçu une formation polyvalente de qualité argumentée soit par le fait que la formation théorique était bonne , et les stages pratiques en particulier bénéfiques soit par la qualité du plateau psychopédagogique.

#### ***a-une formation motivante :***

Pour la totalité de nos enquêtés, la formation passée à l'université ou bien à l'école privée représente une source de motivation l'exemple de cet ingénieur Ecoutons : « *Oui ma formation à l'université ma motivée* » (Ingénieur en électro technique, marié, 34ans, 5ans d'expérience a IFRI).

#### ***b-Encadrement de qualité :***

Notons ici que, selon les ingénieurs interviewés formés à l'université, pendant Cinque année, l'aspect théorique reste le point fort de leur formation, grâce à un encadrement pédagogique estimé de qualité ; à ce propos, ils ne cachent pas leur satisfaction .Examinons à titre d'exemple ce témoignage :« *je n'oublierai jamais mon encadreur de l'université, qui m'a motivée beaucoup, et orienté aussi dans la documentation, il était vraiment un très bon encadreur* ». (Entretien N°13, ingénieur en système application, 38ans, marié, 14ans d'expérience).

***c-Les sorties pédagogiques valorisées :***

Pour certaines de nos interviewées la satisfaction exprimée par rapport à la formation acquise se justifie beaucoup plus dans le champ pratique où les stages pratiques permettaient de rompre avec la routine et se glisser dans le monde réelle du travail. Observons, cet ingénieur qui nous révèle à ce propos :

*« Jamais je vais oublier ce que j'ai passé à l'université, tellement temps s'est passé vite, tu te sens pas que tu es étudiant, mais un professionnel, y'a toujours des sorties ; des stages pratiques pour fuir la routine ». (Entretien N°14, ingénieur en service qualité, âgé de 28ans, célibataire, 6ans d'expérience).*

***d-Les stages pratiques en défaut :***

Alors, que certains se disent satisfaits de la formation acquise à l'université, en raison de l'aspect pratique encouragé ; d'autres par contre situent les limites de leur formation dans ce même espace parmi les carences en stages pratiques. Illustrons avec ce témoignage : *« J'ai suivi ma formation à l'université de Bejaia, TARGUA OUZAMOUR, au fait, à l'époque on n'a pas eu l'occasion d'avoir un contact avec les entreprises pour bénéficier d'un stage pratique, on trouvait toujours des difficultés de joindre et contacter cette dernière ». (Entretien N°11, ingénieur en méthode, 41ans, 14ans d'expérience).*

Si les stages pratiques semblent poser problème à certains de nos ingénieurs formés par l'université, pour nos ingénieurs de l'école 'INSIM cette question est loin d'être un souci. Examinons ce témoignage : *« .....oui, à l'INSIM, j'ai bénéficié de stages pratiques ». (Entretien n°01, ingénieur, Responsable de comptes lés, 34 ans, 15ans d'expériences).*

***Conclusion***

En dépit des différences enregistrées auprès de nos ingénieurs interviewés de l'école privée et de l'université, nous pouvons dire que la profession d'ingénieur nécessite d'avantage d'être renforcée par la pratique pour une mise en valeur de son aspect technique qui demande continuellement à être développé et revisité en adéquation avec l'accélération du processus de développement des techniques sur le plan internationale afin de s'inscrire dans la sphère de l'évolution en matière de technologies.

**Chapitre II : Les Représentations de l'activité professionnelle.****1-Carence en formation continue au sein de l'entreprise :**

Au sein de l'espace professionnelle on a trouvé des cas où ils ne sont pas bénéficier d'une formation depuis leur arrivé à la SARAL Ibrahim & Fils, ce que notre interviewé a réclamé le jour de l'enquête « la formation ici a IFRI c'est 0, en plus j'ai besoin de la formation » (Entretien N°11, ingénieur en méthode, âgé de 41ans, 14ans d'expérience).

**2-Manque de motivation :**

Toujours dans le domaine de la formation au sein de l'entreprise, les entreprise algériennes trouve toujours des problèmes dans ce cas-là, la durée de la formation des cadre, alors toujours dans notre recherche sur le terrain on a distingué que la formation au sein d'IFRI ne motive pas ses ingénieur, Pour quel raison, la nôtre enquêté nous a informé que ce sont des formation à court terme alors illustrons avec son exemple « *comment la formation ici va te motiver pendant 3jours, on y besoin des formation à long terme* ». ENTERTIEN N°9, ingénieur d'état recherche opérationnel, marrie, de IGHZAR AMOKRAN, 10ans d'expérience).

**Conclusion :**

La sphère de travail, de l'emploi, de la formation, sont des domaines essentielle a des identifications sociales des individus.

Alors en conclu, avec une idée générale, pour tous les ingénieurs de la SARL Ibrahim & Fils (IFRI) ne perdent pas l'espoir de demander et de revendiquer leur droit sur le plan de formation et la rémunération, et de demander au directeur de se bénéficier des formations à long terme pour une bonne motivation et le développement de l'entreprise.



***Chapitre III : Les rapports professionnels*****Introduction**

Aborder les relations des ingénieurs avec leur espace de travail, nécessite de faire des questions dans notre guide d'entretien sur les relations professionnelles. Pour cerner cette question, nous avons porté l'attention sur l'aspect relationnel des ingénieurs avec l'univers de travail dans lequel ils exercent, cet aspect est une partie prenante de la socialisation relationnelle.

**Claude Dubar** nous dit à ce propos : « *la socialisation, Partagent des façons de faire mais aussi de penser en quelque sorte reconnues et validées par le milieu professionnel* ». <sup>1</sup>

En outre, l'identité se construit et se transforme à travers de multiples interactions du sujet, avec son environnement.

Ce présent chapitre a pour objet de mettre en exergue d'un côté les relations entre ingénieurs au sein du même espace professionnel , et de l'autre les rapports instaurés avec la direction de l'entreprise , à savoir les chefs hiérarchiques , et aussi les rapports entre ingénieurs femme et hommes, dans l'optique d'identifier, de manière générale la nature de ces rapports et les perceptions des ingénieurs à l'égard des acteurs présents dans le même lieu de travail.

***1- Les rapports entre ingénieurs***

Nous allons entamer dans ce qui suit les rapports professionnels instaurés entre les ingénieurs au sein de l'entreprise IFRI, notre terrain d'enquête, afin d'identifier leur nature qualité, en se référant aux différents discours de nos interviewés.

---

<sup>1</sup> DUBAR, C1, la socialisation, construction des identités sociales et professionnelles, 3<sup>ème</sup> éd, paris.A.Colin, 2000.

**a- De la jalousie**

L'ensemble d nos enquêtés déclare que sont des rapports de travail sans oublier le facteur de la jalousie comme le témoigne cet ingénieur dans ce discours : « *Vraiment la jalousie existe, aussi la concurrence de travail mais, dans le bon sens* ». (Entretien n°03, célibataire, 28ans, ingénieur procès. 4ans d'expérience).

Pour cet autre ingénieur, le sentiment de jalousie ressenti parmi les professionnels relevant de la même catégorie relève du normal.

Examinons ses dires : « *C'est logique il existe un pourcentage de jalousie* ». (Entretien n°10, ingénieur en technologie alimentaire ; marié, 38ans, 10ans d'expérience).

**b- Concurrence entre ingénieurs**

Par contre d'autres ingénieurs parlent plutôt en termes de concurrence légitime entre les membres du même corps professionnel.

Écoutons ce témoignage :

« *La concurrence entre collègues de travail du même niveau, que le meilleur gagne* ». (Entretien N°03.marié ; 40ans, ingénieur, planification ordonnancement et lancement.10ans d'expérience).

Selon cet ingénieur, cette concurrence reste un facteur positif, vue parmi lui dans son bon sens. Examinons : « *y 'à ce qu'on appelle la concurrence qui est un facteur positif* ». (Entretien N°3, marié, 40ans, ingénieur, planification ordonnancement et lancement. 10ans d'expérience).

**c- Du sabotage**

Par ailleurs certains ingénieurs, nous explique dans leur discours l'existence de relations induisant le sabotage entre les membres du même corps professionnel. Écoutons ce témoignage « *Avec collègues tout dépend de la mentalité, mais il y a des cas de sabotage* ». (Entretien N°14, ingénieur électro technique, marié, 35ans, 3ans d'expérience).

***d- De la valorisation***

Mais, cet ingénieur femme met l'accent dans son discours sur le sentiment de valorisation qui existe entre les ingénieurs au sein de leur espace de travail, en dépit des relations indésirables. Écoutons. « Ici, de façon générale, *l'ingénieur valorise son collègue ingénieur, même le Directeur nous valorise puisqu'il est satisfait de nous* ». (Entretien n°04, marié, 38 ans, ingénieur système application, 5 ans d'expérience).

***2-Les ingénieurs en rapport avec les chefs hiérarchiques:***

Les relations des ingénieurs avec leur chef hiérarchique et aussi avec la direction de l'entreprise IFRI semblent importantes dans notre étude.

Pour les ingénieurs, il y a la diversification de rapports entre ingénieurs et chefs de services plus précisément la direction de l'entreprise IFRI, généralement les rapports se différencient, en rapport avec différents aspects.

Par ailleurs, les ingénieurs critiquent la direction d'IFRI, qui a diffusé une image dévalorisante de leur métier

***a- Bonne communication :***

Parmi nos enquêtés, certains ingénieurs s'expriment clairement sur leur relation avec les chefs de service, pour eux, la compréhension, comme un signal d'entente, et la communication passe bien entre eux et les supérieurs, à propos de ce point cet ingénieur nous révèle : « ..... *De bonnes relations même avec la hiérarchie et le directeur aussi* ». (Entretien n°04 marié, 38 ans, ingénieur système application. 5 ans d'expérience).

Dans le même sens cet ingénieur déclare : « *Avec le chef de service actuellement on peut dire Sava apparemment sont des rapports claires* ». Entretien n°07, marié, 39 ans, ingénieur en état électronique. 13 ans d'expérience.

D'autre part cette femme ingénieur, nous explique dans son discours que les relations avec les chefs sont caractérisées par des hauts et des bas .Écoutons : « *des fois bonnes, des fois mauvaises* ». (38ans, mariée, ingénieur et directrice de qualité, 21ans d'expérience).

### ***b- Le manque d'expérience des chefs source de conflit avec les ingénieurs :***

Certains ingénieurs évoque le facteur d'expérience dans la détermination des rapports entre les ingénieurs et les chefs ou directeur hiérarchique comment le cas de ce discours : « *Être un directeur il suffit d'avoir une expérience dans le domaine et même y'a des directeurs ils n'ont même pas un diplôme, c'est eux qui ont des mauvaises rapports avec les ingénieurs* ». Entretien n°03, marié, 40ans, ingénieur planification, ordonnancement et lancement, 10ans d'expérience).

A ce propos **Claude Dubar** présente son idées « les relations avec la hiérarchie sont double ; réticents à l'égard de tout forme d'autorité (vérification vis-à-vis de tout manifestation d'incompétence émanant de leur hiérarchie, avec le risque de conflits »<sup>2</sup>.

## ***2-Les ingénieurs en rapports avec les collègues***

### ***Introduction***

A chaque jour les ingénieurs établissent des relations grâce au champ du travail dans l'entreprise, qui nécessite d'utiliser la communication comme un principe de construction d'une identité d'autrui.

A ce propos GUY Minguet évoque : « L'entreprise comme milieu productif demeure un contexte privilégié de socialisation. Elle façonne les comportements via ses règles d'organisation et de gestion, mais elle est également un espace des interactions multiples. En ce sens elle constitue une scène indépassable de réalisation de soi et d'accomplissement personnel par l'expérience du travail »<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>Ibid. 3<sup>ème</sup>éd, 2000.

<sup>3</sup> GUY Minguet et THUDEROZ Christian, travail, entreprise et société, PUF, Paris, 2005, P317.

**a- De bonnes relations entre collègues**

Cet ingénieur déclare : « Puisque je travaille dans source de IFRI je suis obligé d'avoir des bons rapports avec tous les services ».ENTRETIEN n°011,38ans, marie, ingénieur en technologie alimentaire.10ans d'expérience.

MAIS sont pas tous pareille dans leur point de vue, qui veut dire que, sont des rapports de multiples caractère, ce que on va le voire par la suite. Alors quelle est la nature de ces rapports?

**b- Relation de soutien et de sympathie**

Dans ce genre de relation sens la majorité évoquent ça, sont des ingénieurs de sexe homme, à propos de cette sujet notre ingénieur déclare,

Voilà le discours : « *On a des bonnes relations avec tout le monde, y'a ce qu'on appelle le travail en groupe et y'a le respect entre nous, tu te sens pas qu'il y a la différence entre les ingénieurs* ».Entretien n°02, célibataire, 28ans, ingénieur procès.4ans d'expérience.

Donc ses derniers ont un sentiment de cohésion et construisent un groupe homogène ce qui leur permet de construire des identités collectives, de là on peut dire que ces ingénieurs ont l'esprit pour travailler en équipe (travail en groupe)

Toujours à ce propos, écoutons-le dire de cet ingénieur homme «*Ce sont des rapports de caractère de travail en groupe*» ENTRETIENN°09,43ans, marie, ingénieur d'état en électronique OPTION MACHINES, 15ans d'expérience.

**c- Relations conflictuelles**

Par contre certains de nos interviewés trouvent leurs relation de genre conflits. Le cas de cet ingénieur femme : « *Juste certains je ne sais pas pourquoi, peut être ci moi qui méchante, des fois y'a des conflits entre nous* ».puis, elle argumente ca par ce discoure suivant :

« *Et même j'avais des problèmes avec le directeur* » ENTRETIEN n°05, mariée, 38ans, ingénieur et directrice de qualité. 21ans d'expérience.

En plus est une femme qui un bon parcours professionnelle, même encore cette femme conçoit que : « *des bonnes relations avec tout le monde, avec mes collègues de travail même le directeur chef de service, conflits* » ENTRETIEN n°04, mariée, 38ans, ingénieur système application. 5ans d'expérience.

#### ***d- Relation d'entente :***

Mais par contre le discours de cette femme ingénieur face au discours de sa copine sont des relations d'entente qui présente la minorité au cours des entretiens car son discours à propos de l'interaction des individus bien spécifiquement le genre des relations effectués avec les collègues :

Observons le dire :

« *L'esprit de groupe qui nous permettent l'entente car il y a la solidarité entre nous* ». ENTRETIEN n°06, mariée, 27ans, ingénieur chargée planification, 3ans d'expérience.

Encore cet autre enquêté homme qui évoque les relations d'entente : « *Bien sûr avec mes collègues tout simplement sont des rapports d'entente* ». Entretien n°12, célibataire, 27ans, ingénieur chargé clientèle, 4ans d'expérience.

## ***2-Le regard des chefs de service porté sur les ingénieurs hommes et femmes***

### ***Introduction***

Les regards des collègues, et les chefs de services au travail sont toujours structurants dans le processus de socialisation et de la construction des identités collectives.

Au sein de l'espace de travail, les différences en matière de personnalité, de mentalité, voire de comportement et de compétence existent bien et belle entre les membres du corps professionnel de sexe différent. Connait-il donc des ingénieurs

hommes et femmes. Quel est le regard des chefs de services vis-à-vis des ingénieurs hommes et femmes. Nous tenterons à présent d'y apporter des réponses dans ce qui va suivre.

**a- Sur le plan de compétences :**

Chacun a des propres compétences qui se caractérise dans leur espace organisationnelle pour la totalité de notre population enquêtés car :

*« On ne fait pas la différence entre ingénieur femme homme, chacun à ses propres compétence, y'a des domaines qui exige le travail de la femme il y a des autres qui exige un homme ».*ENTRETIEN n°09, marie, 43ans, ingénieur d'état en électronique option machines, 15ans.

Par contre une femme elle préfère de travailler avec un ingénieur femmes selon elle. Observons : *« Homme plus compétent que ingénieur femme »*ENTRETIEN n °04, marrie 38ans, ingénieur système application.5ans d'expérience.

**b- Sur le plan de comportement :**

Ici, nous nous intéressons à connaitre les points des vues concernant le comportement d'ingénieurs femmes et hommes vu par les chefs hiérarchique. Mais, malheureusement on a constaté que la majorité d'entre eux préfèrent travailler avec les hommes, en raison d'un facteur lié en plus particulier à leur disponibilité à tout moment.

Ainsi, nous constatons que la femme trouve les difficultés de garder son poste car elle à des obligations familiales lui empêche de réaliser son travail bien comme il faut. A ce propos ce chef déclare : *« Je préfère de travailler avec un homme pourquoi, la femme elle ne peut pas contiens 3(équipe), le travail à la nuit pour une femme elle ne peut pas tournée ».*(Entretien n°03, marié, 40ans, chef de service planification ordonnancement et lancement.10ans d'expérience).

Mais d'autre part ont évoquent ;

« *Je préfère travailler avec les deux ça me dérange pas, tout le monde se comporte bien comporter* ». (Entretien n°12, célibataire, 27ans, ingénieur chargé clientèle, 3ans d'expérience).

Mais par contraire la minorité préfère a travaillé avec une femme car sont un peu Sérieux par rapport aux hommes, et même sont compétent face à son collègue homme à propos de cette idée : « *je préfère du travaillé avec une femme* ».ENTRETIEN n01, marie, 34ans, ingénieur contrôleur de gestion, 8ans d'expérience.

### **c- Sur le plan de formation**

#### ***1-Le satisfait***

La totalité de notre enquête qui constitué de13/14 enquêté, ont défendent sur même points qui concerne la formation qui selon eux (femme homme) elle se fait par même rythme celle de domaines ; « *il y a pas la différence entre les deux* »L'entretienne °06, marrie27ans, ingénieur chargée planification. 3ans d'expérience.

#### ***2-Le non satisfait***

Mais ce qu'on remarquer il y a une femme ingénieur qui représente la minorité 1/14 qui est contre sur ça est déclaré :

« *La formation ici à IFRI zéro(0), en plus la formation est paie dans le contrat* », ENTRETIE N°13, marrie 41ans, ingénieur méthode préconise la pré –charge 14ans d'expérience.

***NB : Même elle nous a demandé d'écrire ce chiffre (0).***



***d- Sur le plan de salaire***

Même discours pour tout le monde, ont évoquent le salaire est déclarant

Selon eux

« *On touche même salaire* » sauf les heures supplémentaires selon eux ça demande une augmentation de salaire, dans la grée de salaire est équivalent, pour ce qui travaillent 3/8 c'est-à-dire travail par rotation.

« *Il y a les gens qui favorisent l'ingénieure femme que celui d'un homme, y a les autres qui disent le contraire, car la femme pour eux elle doit occuper sa maison* ».

Ainsi sur le plan de rémunération les femmes pour eux un simple salaire elle va satisfait, et la minorité de notre enquête sur ça par discours suivant :

***Conclusion***

A partir de tous les représentations formulées par en vis-à-vis de leurs rapports dans l'espace organisationnel, et les interactions entre le groupe de travail qui dégager le concept l'identité pour autrui, De la nôtre population enquêtés s'inscrit leur départ de leur construction identitaire par l'estime de soi à travers leur position, leur rôles au sein de l'entreprise IFRI .et puis le rapport avec l'autre, le changement effectuées au sein de l'espace du l'activité professionnel.

***3-L'état actuel d'ingénieur en Algérie : Image de la société***

Le métier ingénieur fait une partie de la socialisation secondaire ou bien de la société selon **CLAUDE** la socialisation secondaire : « *l'individu participe progressivement à des groupes sociaux formels ou informels* ».mais à propos de cette thématique nous avons opté pour l'étude de l'aspect social qui renvoie au regard de la société pour le statu ingénieur, pour objectif de découvrir la vraie valeur de métier ingénieurs à propos de notre société algérienne.

La mutation dans les visions générales dans la société algérien nécessite une curiosité d'avoir au quel point la perception de terme ingénieur FEMME et HOMME dans la vie quotidienne et professionnelle.

### ***Introduction***

Dans cette thématique, on s'intéresse plus particulièrement à l'état actuel de l'ingénieur en Algérie .la question qui se pose ici est comment nos interviewés trouvent l'état actuelle des ingénieurs en Algérie ?

Dans l'entreprise IFRI, ils travaillent comme des ingénieurs mais dépourvu de sentiment avec un manque de sentiment de content chez ces derniers, ce qu'on a observé dans leurs réponses et même leurs gestes, mais pourquoi ? C'est à partir de là qu'il faut éclairer leur états autant que des ingénieurs.

### ***1-LE SENTIMENT***

#### ***a- Sentiment d'exploitation :***

Par contre la minorité par les hommes déclarent qu'il y a une exploitation par l'état pour métier ingénieur car il y a une importance pour le capitale humain dans ses dernières années et même il y a un rapport entre l'université et l'organisation il argumente ça par le discours suivant.

Même vision partagé mais cette fois ci par une femme :

*« Bon, y'a des domaines qui sont exploiter mais il y a des autres qui sont pas encore exploiter ».ENTRETIEN n °05,38ans, marrie, ingénieur et directrice de qualité.21ans d'expérience.*

#### ***b- Mal exploitation :(décalage)***

L'ensemble des enquêtés déclare de façon triste .à propos de cette question, l'ensemble évoque, y a pas une vraie valeur pour ce diplôme selon notre enquêté qui déclare comme le souligne :

*« Toute sincérité, y a pas une valorisation, on mélange entre les statuts ».Entretien 02, célibataire, 28ans, ingénieurprocès.4ans d'expérience.*

Suite à un exemple de notre enquêté :

*Voilà le dire :*

*« une personne qui a obtenu son diplôme au CFPA, et l'ingénieur qui obtient son diplôme ingénieur à l'université ou bien un école privé ,et ben le technicien qui va occuper un poste de l'ingénieur ,en sens propre on n'applique pas la bonne personne à la bonne place »SUITE D'ENTRETIEN n°02.*

elle à argumenter ça :

*« Un technicien former en CFPA peut toucher même salaire avec l'ingénieur ».*ENTRETIEN n°13, marrie, 41ans, ingénieur méthode préconisé de la pré-charge, 14ans d'expérience.

A partir de là on a constaté que la majorité d'eux pense d'une même manière entre femme et homme à propos de cette question, malgré que il y'a certains qui, déclarent en autre manière comme et touchent un autre facette tel que le décalage entre le programme universitaire et celle de terrain à ce propos un homme déclare

*; « Il y'a un décalage entre ce qu'on vue à l'université et le terrain ou bien la réalité, et entre la réalité et le développement on est loin de la technologie »*ENTRETIEN n°07, marie, 39ans, ingénieur électronique.13ans d'expérience.

### **c- Comparaison entre entreprise privé et celle étatique :**

Les réponses sur l'état actuel de l'ingénieur sont long se trouve généralement chez les plus anciens par contre pour cette femme qui voie autre chose une femme ingénieur cette fois ci qui est pas loin des autres collègues de sa propre réponse face aux cette points qui nous parle sur l'entreprise étatique et celui de privé,

Selon elle mais avec une petite comparaison entre une entreprise privé et étatique : pour cette ingénieur femme

*«Il y a pas une vrais valeur dans le privé malheureusement les ingénieurs ici ils touchent un salaire moins par rapports aux autres qui travaillent ailleurs »*.ENTRETIEN n °13, marrie, 41ans, ingénieur méthode préconise la pré-charge.15ans d'expérience.

Voilà le discours d'autre ingénieur

: « *L'entreprise étatique c'est tout à fait contraire, elle valorise bien comme il faut l'ingénieur* » ENTRETIEN n °08, marie, 38ans, ingénieur technologie alimentaire, 10 ans d'expérience.

#### ***d- Manque de stabilité***

Ici dans leurs discours s'expriment avec beaucoup de malheurs sur leur état actuel, un ingénieur cherche par son travail une stabilité, à maintenir sa socialisation au sein de l'entreprise ce qu'on constate d'après le discours de monsieur :

Voilà le discours

« *Autant que notre pays n'est pas stable automatiquement on ne va pas être bien et stable* ». ENTRETIEN n °09, marie, 43ans, ingénieur d'état en électrotechnique option machines, 15ans d'expérience.

.ça pour la majorité, certains donnent des solutions dans leur sens propre pour cette femme ingénieur à propos de ça met le point de la ;

« *Il y a la possibilité de développement en sens propre manque des moyens de faire pour l'ingénieur, il faut construire des laboratoires de recherche par exemple* ». ENTRETIEN n °13, marie, 41ans, ingénieur méthode préconise 1 pré-charge, 14ans d'expérience.

Par contre pour notre autre interviewé homme déclare :

« *À mon avis il faut chercher de trouver des bonnes solutions pour motiver et de l'investissement ce genre de compétences* ». ENTRETIEN n °01, marie 34ans, ingénieur chef de secteur comptes clés .8ans d'expérience.

De là y a le manque de l'exploitation et de l'amélioration en Algérie pour ce métier.

*e- Vis-à-vis de la société :*

***Valorisation pour homme dévalorisation pour femme ingénieur***

La plupart des ingénieurs évoquent la façon de notre société car on nous a donné des arguments réels :

*« La société algérienne franchement, elle valorise l'ingénieur homme que femme*

*Argumentent ça*

*; « Un homme physiquement peut exécuter n'importe quel travail par contre la femme »* ENTRETIEN n°09 marie 43ans, ingénieur d'état en électronique option machines. 15ans d'expérience. Qui veut dire c'est bien à la morale,

Est sont d'accord que tout dépend le poste occupé, mais dans même sens, mais avec certains Selon eux :

*« Il y a les gens qui favorisent l'ingénieure femme que celui d'un homme, y a les autres qui disent le contraire, car la femme pour eux elle doit occuper sa maison ».*

Ainsi sur le plan de rémunération les femmes pour eux un simple salaire elle va satisfaire, et la minorité de notre enquête sur ça par discours suivant :

*« La femme toujours d'arrière l'homme, peut-être la femme qui va faire la préparation et l'homme juste il va présentera le travail ».* ENTRETIEN n°13, marrie, 41ans, ingénieur méthode préconise la pré-charge. 15ans d'expérience.

#### ***4-Vérification des hypothèses :***

Suite aux résultats obtenus à travers l'analyse des données collectées lors de notre étude sur le terrain menée auprès des ingénieurs de l'entreprise *SARL Ibrahim & Fils IFRI de Bejaia*, et parallèlement à l'analyse de l'entretien effectué auprès des ingénieurs dont on a pu vérifier nos hypothèses cités précédemment dans le chapitre méthodologique qui sont :

##### **La première hypothèse :**

« Le métier d'ingénieur à la SARL Ibrahim & Fils a fait l'objet d'un choix dont les motivations relèvent plutôt d'un projet de soi pour soi (prestige, charisme, promotion sociale ; ou notoriété dont jouit la profession). » La majorité des ingénieurs interrogés lors de notre enquête ont affirmé que le choix de leur métier pense plus d'un projet de soi pour soi, alors que veut dire, cette hypothèse est bien confirmée. Car le choix de ce métier revient au choix de prestige et charisme, et même le statut ingénieur pour cette entreprise est valorisé.

##### **La deuxième hypothèse :**

« L'image de la profession et le rapport au travail sont vécus par les ingénieurs de façon négative d'où l'émergence d'une identité de retrait ». Dans cette hypothèse qui est infirmée suit aux réponses de nos ingénieurs lors de notre enquête qui affirment que y'a des bons rapports entre nous, ce qui nous a poussés à rester dans cette entreprise, y'a travail en groupe et la cohésion.

##### **La troisième hypothèse :**

« En dépit, du cadre de travail ; non correspondant aux espérances des ingénieurs ; la source de satisfaction de ses derniers s'inscrit dans le registre de la reconnaissance de leurs compétences ». À travers les données qualitatives des témoignages des enquêtés, nous constatons que les ingénieurs de la SARL Ibrahim & Fils de Bejaia, leur satisfaction dans cette entreprise revient à leurs compétences, même c'est y'a manqué des espérances de ces derniers dans l'espace de travail.

## Conclusion

---

### *Conclusion*

L'identité est devenue un concept majeur de plusieurs disciplines des sciences humaines, elle a été l'objet de diverses recherches surtout psychologique et sociologiques.

L'identité d'un individu est l'ensemble des représentations sociales, des expériences et des projets d'avenir ; ainsi que l'image qu'à l'individu de lui-même et les comportements que le groupe attend de lui.

Cependant, l'identité d'un individu dépend fortement du milieu social auquel il appartient, qu'il soit professionnel ou autre. Ainsi c'est l'appartenance d'un individu à une catégorie sociale qui va déterminer son identité, on prend comme cas, le chômeur appartenant à un groupe fortement vulnérable. Ce dernier se sent dévalorisé, le travail est une nécessité pour améliorer sa position dans une société ainsi que pour trouver ses repères comme individu sociable.

L'identité présente une certaine stabilité dans le temps comme produit d'un cheminement individuel marqué par un vécu expérientiel dans des contextes variés et par des positionnements sociaux divers. Elle peut être saisie comme un état à un moment donné, « un instantané », que l'on peut mieux comprendre si on prend en compte l'interaction des trois composantes : opératoires, représentationnelles et socio-affectives. L'identité singulière ne se réduit donc pas à l'image de soi de l'individu même si celle-ci en est une composante cruciale. Elle s'incarne notamment dans les actes, facette qui se donne le plus à voir à autrui, consciemment et inconsciemment. De plus, quantité de facettes qui le constituent sont opaques à l'individu.

La construction d'une identité professionnelle est basée sur ce que Peter Berger et Thomas Luckmann nomment la « socialisation secondaire » : l'incorporation de savoir spécialisés (savoirs professionnels). Ce sont des machineries conceptuelles comprenant un vocabulaire, des recettes (ou des formules, propositions, procédures), un programme et un véritable « univers symbolique » véhiculant une conception du monde mais qui, contrairement au savoir de base de la socialisation primaire, sont définis et construits en référence à un champ spécialisé d'activités.

## Conclusion

---

Claude Dubar généralise l'analyse de Renaud Sainsaulieu avec la notion d'identité sociale. Il reconnaît avec lui que l'investissement dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et la place qu'y occupe l'individu et son groupe d'appartenance.

A cet effet ; L'identité professionnelle ne peut être appréhendée en dehors de l'identité sociale. Elle est l'un de ses éléments constitutifs et en perpétuelle dialectique. L'identité professionnelle est un volume de représentations sociales de soi et d'autrui. Elle est une construction sociale de l'être par soi et pour autrui sous forme d'une dynamique permanente d'interaction et d'échange dans le milieu professionnel.



## *La liste bibliographie*

### Les ouvrages traitants le thème :

1-ALTERN.N Sociologie du monde du travail. 1<sup>er</sup>Ed.PUF.Paris, 2006. PP.107-108.

2-BARBIER, (J-M), l'analyse des pratiques: question conceptuelle. IN : CI. Blanchard-Laville et D. Fable (Ed), l'analyse des pratiques.

3-BENSALEM Lilia, 1990, « La profession d'ingénieur en Algérie approche historique » in LONGUENESSE Élisabeth (dir), *Bâtisseurs et bureaucrates : Ingénieurs et société au Maghreb et au Moyen-Orient*, Lyon, Maison de l'Orient, p. 81-93.

4-Dubar Claude, la socialisation : construction des identités professionnelles, édition Armand Colin, Paris, 1996.P43.

5-Dubar (C). La socialisation, 3<sup>ème</sup> édition.

6-Dubar Claude, la socialisation, 4<sup>ème</sup> édition colin, paris, 2000, p260-261.

7-GAUTHIER Benoit, recherche social, de la problématique à la collecte des données ,5<sup>ème</sup> édition presses de l'université de Québec, canada, 2009, p162.

8-GRELON André, 2001, *Les ingénieurs de la crise*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

9-GUY Minguet et THUDEROZ Christian, travail, entreprise et société, PUF, paris, 2005, p317.

10-GUIDERE, Méthodologie de la recherche, édition ellipses, Paris, 2005, p4.

11- HADDAB Mustapha, 2001, « Les évolutions de la formation et du statut social des ingénieurs dans l'Algérie indépendante », in GOBE Éric, *Les ingénieurs maghrébins dans les systèmes de formation : système de formation, filières coloniales et pratiques professionnelles, professionnalités contemporaines*, Rabat, Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain, p. 123-131.

12- Hocine Khelfaoui (2000) « le rôle important joué par les ingénieurs de Boumerdes ».2000.

13- MONTOUSSE.M et RENOUEAU. G' 100 fiches de lectures pour comprendre la sociologie, Bréal, paris, 2006, p82.

13-RAYMOND Quivy et Kampenhout V. Manuel de recherche en science sociales, édition, paris 1995, p63.

### **Les revues utilisées :**

1-Claude Dubar, la socialisation, construction des identités sociales et professionnelles, Edition ARMAND Colin, 2<sup>ème</sup> édition revue 3<sup>ème</sup> tirage 1998.

2-Dubar Claude « forum identitaire et socialisation professionnelle ».Revue française de sociologie. XXXIII.1992.P533

3-Dubar (C), la socialisation, 3<sup>ème</sup> édition revue, Armand Colin, Paris.

4-GHIGLIONE Rodolphe, MATALON Benjamin, les enquêtes sociologiques, édition Armand colin, paris2008, p11.

5-GUY Minguet et THUDEROZ Christian, travail, entreprise et société, PUF, Paris, 2005, P317.

6-Karim Khaled, « Mouhand Arkoun : une lumière entre l'ignorance sacralisée et l'ignorance institutionnalisée » In EL-WATAN, 20 septembre 2010.

7-Le dollar américain qui s'échangeait contre 10 francs français en 1985 ne valait plus que 6 francs en 1991 et 5,5 francs au début de 1993 (Abdoun, 1996).

8-Les recettes passent de 13 à 8 milliards de dollars entre 1985 et 1986, le prix du baril de pétrole diminue dans le même temps de 28 à 16 dollars (Yachir, 1996).

9-MEZZADRI (J-M), identification et crise identitaire. Texte de la conférence publique les vendredis du CERAP, 07 novembre 2008, CERAP, ABIDJAN.

### **Mémoire et thèse utilisé :**

1-Thèse doctorat, HADEF Ahmed, « l'enseignant universitaire : son projet, son identité et son rapport a la profession ». Université de TIZI OUZOU promotion 2006.

2-Mémoire fin de cycle, BRAHIMI Fouzia, « le rôle de la culture d'entreprise au développement de l'identité professionnelles des cadres supérieurs » Université de Bejaia, promotion 2008.

**Site Internet :**

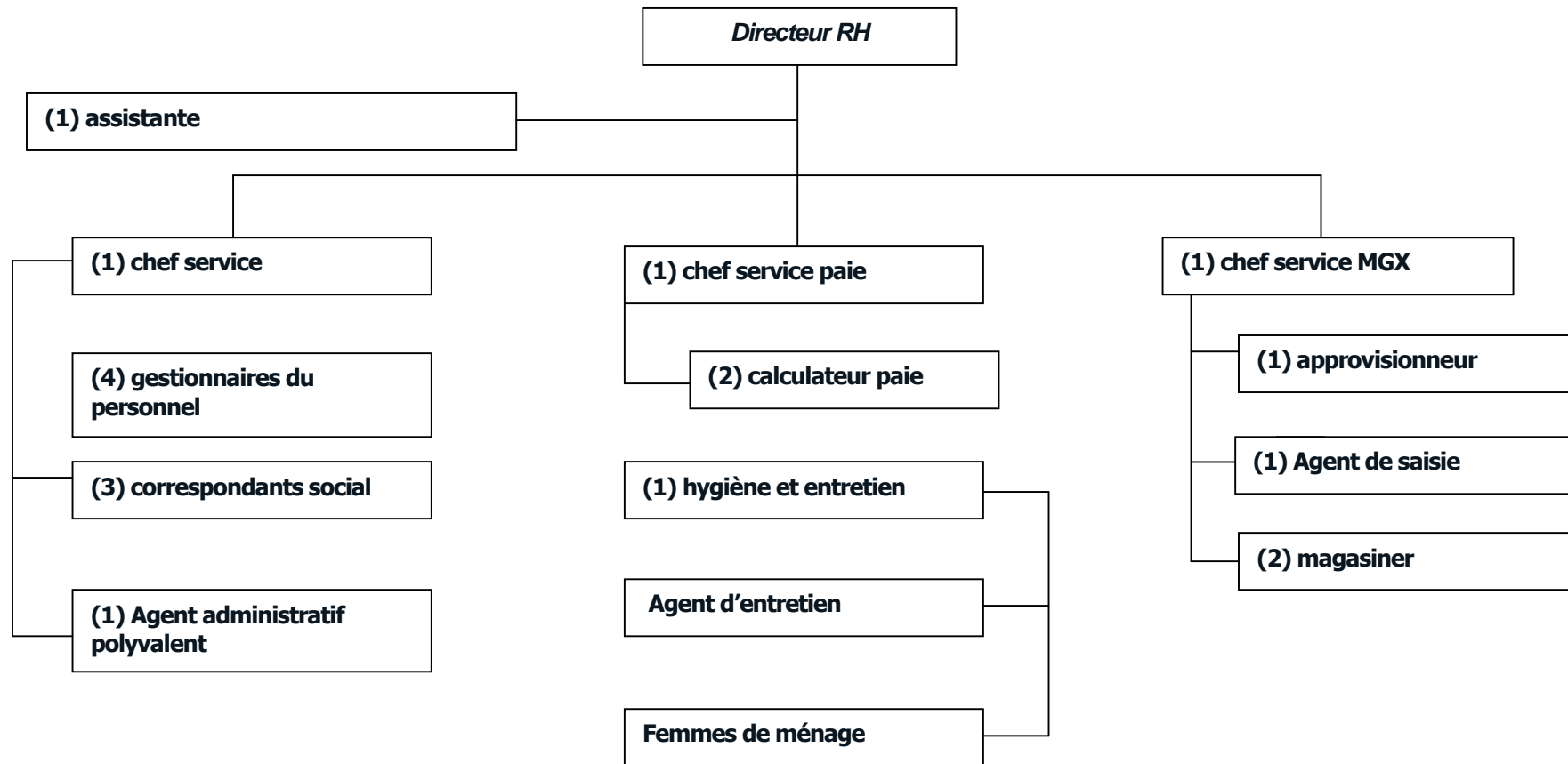
1-[WWW.larousse.f/Dictionnaire/Français/Concepts/17855.consulter](http://WWW.larousse.f/Dictionnaire/Français/Concepts/17855.consulter)30-03-2014.

2-<http://www.ingénieur.com/c-est-quoi-un-ingénieur/ingénieur-définition-104.PHP>.

3-[http://www.google.fr/relation professionnelle](http://www.google.fr/relation%20professionnelle).24.03.2014.

4- <http://Africanalyse:cerap-inades.org/africanalyse/>.

**L'ORGANIGRAMME de la D.R.H (catalogue publicitaire IFRI)**



***Entretien n : 5***

***le24/03/2015***

***DE 10h47/à11h20***

***Identification***

Notre interviewé âgé de 43ans sa situation familiale marie occupe un poste de maintenance a la Zone n 3, il habite à IGHZAR Amokrane centre, recruté en 02-01-2000(15ans d'expérience) comme un ingénieur d'état en électronique option machines, il a fait ses études a Bejaia l'université de Targua OUZAMOUR son année universitaire c'est 5ans niveau master 2. (bac+5)

Le contacte dans les premiers moments avec cette entreprise IFRI ou bien avec mon travail était trop facile j'ai passé a se poste sans CV sans concours sans rien, notamment avec une connaissance de milieu autour de cette organisation « Le patron de IFRI lui-même c'est mon cousin alors y'a pas des difficultés de recrutement ce qui me permet de tissu des bons rapports avec la hiérarchie favorisant le bon climat de travail. Ma profession ce fait par motif et raison et aussi par la formation parce que c'est ma spécialité heureusement (frater ses cheveux).

***La socialisation des ingénieurs :***

J'ai fait ma formation ingénieur d'état en électronique option machines a TARGA OUZAMOUR et puis j'ai passé par l'INSIM autant que j'ai de la chance comme je vous y dis avant le patron c'est mon cousin je me suis recruter directement mon poste « WAJED »

***Activité professionnelle des ingénieurs :***

Ma profession alors consiste de maintenir au marché technique qui veut dire la prévention de technique de toute les machines et la disponibilité de toutes les machine pour travailler et pour ne pas crier des problèmes au niveau de service de production (alors la période de l'été puisque on fabrique l'eau minéral et boissons divers alors faut vérifier tous.....etc.).Et parmi mes taches c'est de géré la maintenance de l'entreprise

tous ce qui technique, oui malgré chaqu'un de nous occupe son poste évidemment y'a certain cas ou un ingénieur es obliger de faire intervenir dans le cas d'absence ou bien de maladie de son collègue il va travailler aussi sur son poste pour éviter le retard. Alors je suis satisfait je suis bien mon travail me plait déjà je passe beaucoup de temps ici qu'avec ma famille je vais vous dire franchement je vous jure que le rythme de travail et trop chargé j'ai même pas temps pour ma famille même au weekend end je travail, mon travail demande beaucoup de sacrifice et même des fois j'oublie de dire je suis fatigue(rigole), mon seul obstacle dans mon travail y'a qu'un seul facteur c'est le temps de travail pas de temps libre, pour notre informateur y'a beaucoup de moyens et même un changement depuis 2000 sur le plans de la technologie ce qui a permet aux ingénieurs d'exercé leur taches de manière efficace , donc on a aucun problème ce qui concerne ce point-là. Les outils de travail toute es disponible (PC, PHONE, MICRO BUREAUTIQUE).

### ***Les rapports professionnels***

Je travaille dans un espace de respect de responsabilité parce que chacun de nous a sa place on travaille pour des intérêts commun voilà ce qui explique ma place je suis fière de moi d'occuper ce poste de valeur aussi je fais mon travail avec toute confiance avec moi-même surtout et avec mes collègue et les chefs hiérarchie. Il y'a une ambiance de groupe et bien sur chacun sa vision sur les choses y'a la différence des idées mais y'a l'esprit de groupe et même tous les cadre c'est comme une seul famille (la vérité kan) se sont des rapports de caractère de travail en groupe. Puisque c'est la fin de votre entretien alors je veux signer sur quelque chose il y'a des moments inoubliable des moments de bonheur et de réussite mais de l'autre côté y'a des moments difficile de stresse de sérieux tous sa on le vis ensemble.

### ***L'image de la profession ingénieur***

L'état actuel de l'ingénieur en Algérie, pour moi le diplôme ingénieur c'est comme un technicien à l'époque, qui n'a pas une valeur, le raison de système éducatif, politique, normalement un ingénieur c'est quelqu'un de niveau élevé un type cultivé et tous...etc.

C'est tous un tout, pour améliorer d'abord notre pays, il faut développer les métiers ingénieur et le valorisé, autant que notre pays n'est pas stable, automatiquement on ne va pas être bien et stable (ingénieur), il y'a pas l'organisation citoyens, on a rien fait pour avancer.

### ***Regard de la société***

Et à propos de regard vis-à-vis des autres ingénieurs, moi je les regarde de leur place, leurs compétence, je les vois normal des ingénieurs comme moi, je pense que y'a pas de différence, et vis-à-vis des directeurs et chefs hiérarchie, ben moi je suis le directeur (rigole au même temps) des bons relations avec notre directeur et même entre les directeurs enfin tout es bien HAMOULAH

Mais on ne fait pas la différence entre ingénieur homme ou bien ingénieur femme, chaqu'un d'eux a ses propre compétence y'a des domaines qui exige le travail d'une femme et y'a des autres qui exige l'homme, et à propos de salaire y'a pas de tout la différence.

La société Algérienne, elle n'a pas donné les moyens pour le travail d'ingénieur, mi je préfère que la société doit être intellectuel, la société algérienne ne valorise pas les ingénieurs, et il préfère l'ingénieur homme que ingénieur femme.

**Entretien n : 1**

**le 15-02-2015**

**De 8h30 à 9h50**

***Identification :***

Notre premier interviewé, marié 34ans occupe un poste responsabilité comme chef de secteur comptes clés, il a été recruté en 2000 suite à un contrat dès le début moment a IFRI n'était pas facile son acceptation prenait du temps et au début de six mois, qui a commencer à s'adapté à son travail, après il nous donne sa carte visite, il habite dans un village IGHANE CNE OUZELLAGUEN.

J'ai un bac plus cinq(5) puis At. INSIM, je travaillé ici depuis 15ans, J'ai fait ma formation A BEJAIA (l'Université targua OUZAMOUR), Au cours de notre enquête, notre question En ce qui concerne le parcours professionnel, l'importance de profondes à ce point ici est connaitre le niveau des ingénieurs au sein d'entreprise IFRI, notre informateur accédé ce poste par demain de la formation.

***La socialisation des ingénieurs***

Par ailleurs concernant domaine de formation il a fait 24mois, marketing, qualité « impeccable »après L'ISIM comme ingénieur commercial « satisfait », para port au accès en profession par entretienne, après il regard à l'autre côté, par-ce-que il était un peut occuper, mais il était très gentil, oui J'ai travaillé dans plusieurs poste, mais cette fois ci Jai accède à ce poste par choix.

Quand on arrivé à la question sur son travail notre informateur il était très claire que est-il très Alaise et satisfait ca para port à leurs réponse : « *je suis bien, je suis alaise j'aime mon travail* »

Le contacte avec cet ingénieur est passe très rapide qui explique son existence dans leurs service compte-clé, et la charge qu'il s'occupe.



## ***Activité professionnelle des ingénieurs***

Souvent dans le travail, chaque ingénieur exécute des tâches principales liées à sa spécialité bien sûr je suis chef de service je dois faire attention par-ce-que c'est un métier qui m'a obligé de contrôler tous les commandes les crédits construire des bons rapports avec les clients extérieurs, le volume du travail trop chargé, pas de temps, toujours en stress, parmi mes tâches secondaires déjà comme ce jour je remplace ou je couvre mon collègue pour leur poste puisque il est en maladie. A propos les horaires du travail est très serrés, je travaille jusqu'à 18h heureusement, on a tous les moyens du travail tous est disponible ; pc téléphone ordinateur.

Concernant les contraintes il dit des fois ; le stress, c'est tout. Je trouve l'espace de travail formidable, métier que j'aime beaucoup, puisque c'est le métier que je maîtrise bien j'essaie le maximum possible de laisser ma place propre ou bien donner à moi-même une bonne image sur soi, ça convient.

### ***Les rapports professionnels :***

Les rapports professionnels j'ai aucun problème (régule) il y a pas des obstacles, une bonne communication avec les groupes, même avec les autres chefs de service, franchise vérité à part les compétences qu'il faut avoir à propos de chaque ingénieur, les bons rapports professionnels aussi c'est le deuxième facteur de réussite de chaque entreprise, et puis ce que je remarque il y'a une culture propre de chaque entreprise, ce que je veux dire chaque organisation et sa répartition des tâches voilà c'est juste une idée sur la culture à l'intérieur de chaque entreprise. C'est l'entreprise qui doit stabiliser les bons rapports entre eux celui qui va jouer ce rôle.

Les relations entre collègues, il y a une certaine complicité il y a des conflits des fois mais tout dépend le cas mais sont toujours dans le sens du travail même aussi le chef hiérarchique c'est pareille le travail final qui juge notre relation le directeur c'est la réussite de l'entreprise avant tout.

Dans la même réponse on a profité d'avoir leur réponse sur le travail en groupe, il nous a répondu J'ai travaillé déjà en groupe, jusqu'à présent tout va bien.

On a remarqué qu'il est très calme, il nous répond sans crainte, mais il est un peu presser à la fin puisque on y tardé un peu dans l'entretien.

### ***Image de la profession ingénieur***

A propos de la question sur l'état actuel de l'ingénieur spécifiquement en Algérie il répondue d'une façon indirecte au début mais après est commencer de répondre clairement « je ne sais pas je parle sur moi à IFRI pas de tout il y a pas un bonne valorisation car presque tous les entreprises algériennes je parle celle de privé malgré ils ont fait toute les moyens soit matérielles ou humains mais exactement pour pousser l'ingénieur à devenir libre pour qu' il donne un développement non l'ingénieur ici en Algérie est pour occupe un poste comme tous les autres postes ,mais ci en parle sur qui travaillent comme ingénieurs dans des entreprises étatique sont un peu valoriser tel que des bonnes salaires elle lui donne l'importance ,à mon avis il faut chercher de trouver des bonnes solutions pour motiver et de l'investissement sur ce genre de compétences

### ***Le regard de la société***

L'ingénieur ça reste toujours ingénieur (femme homme) ci il y a la formation ci pour tout le monde, le salaire para port au volume du travail il y a la discrimination entre les deux, sauf les heures supplémentaires.

### ***Regard de la société***

La société Algérienne notre société matarhamche, pour le travail de la femme c'est bien à la morale, un mari peut accepterais le travail de sa femme mais peut être son entourage n'accepterais pas ça, le travail de la femme ci le terrain qui limite le travail de la femme.

## Guide d'entretien Ingénieur en poste

### **I-Identification :**

Sexe :

Age :

Situation familiale :

Niveau d'instruction :

Origine Sociale :

Nombre d'années de travail :

Poste occupé : Ingénieur :

Affectation Antérieure :

### **II-Socialisation des ingénieurs**

1-Racontez-nous votre parcours professionnel ?

#### **Points à aborder**

- Choix
- Motifs et raisons
- Accès au poste (Modalités)

2-Parlez-nous de votre formation ?

#### **Points à aborder**

(Aspects positifs, Aspects négatifs) ;

### **III-Activité Professionnelle des ingénieurs**

1-Parlez-nous de votre travail, En quoi consiste votre profession au juste ?

#### **Points à aborder**

- Nature des tâches
- Manière de faire (Temps de travail, rythme) ;
- Moyens pour faire le travail ;
- Contraintes (Gène et Problèmes rencontrés).

2-Que pensez-vous du travail effectué au sein de votre espace ? Expliquez pourquoi ?

3-Comment trouvez-vous votre place dans votre milieu professionnel ? Justifiez ?

#### **IV- Rapports Professionnels des ingénieurs**

1-Parlez-nous de vos relations au sein de votre espace professionnel, entre Ingénieurs, les autres cadres et le chef de service ? Comment sont –elles ?

2-Comment expliquez-vous ses rapports ? Justifiez ?

3-Comment trouvez-vous le climat de travail au sein de votre milieu professionnel ?

#### **V-l' image de la profession ingénieur et le regard de la société**

1-Comment trouvez-vous, l'état actuel de l'ingénieur en Algérie ? Justifiez ?

2-Qu'est-ce qui vous semble le plus approprié pour l'amélioration de la situation actuelle du métier en Algérie

