

UNIVERSITÉ DE BEJAIA

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Thème

**LE METIER D'INGENIEUR ENTRE  
REPRESENTATION ET PRATIQUE**  
**Cas pratique : entreprise *LNHC* (unité de Bejaia)**

Mémoire de fin d'étude présenté en vue d'obtention du diplôme de  
Master 2 en sociologie de travail et des Ressources Humaines

Réalisé par

- KHENNICHE Yacine
- AIT ATMANE Lmahdi

Dirigé par

Dr. BELAIDI Ali

Juin 2015

## *Remerciements*

Nous rendons grâce au bon DIEU, pour nous avoir accordé santé et courage jusqu'à l'aboutissement de nos études et l'accomplissement de ce modeste travail.

Nous remercions également notre promoteur Mr BELAIDI Ali pour ces conseils précieux qui nous ont guidés tout au long de la réalisation de ce travail.

Nos vifs remerciements vont également à tout le personnel de la LNHC/Bejaia.

Nous tenons enfin à remercier toutes les personnes qui nous ont aidés de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

# *Dédicace*

*On dédie ce modeste travail à :*

*A mon promoteur*

*A mes parents*

*A mes frères et ma sœur*

*A mes amis : Mouloud, Hamza, Massi et à tous les autres.*

**Lmahdi**

# *Dédicace*

*On dédie ce modeste travail à :*

*A mon promoteur*

*A mes parents*

*A ma femme « Nassima »*

*A mes frères et sœurs*

*A mes amis : Mouloud, Hamza, Massi et à tous les autres.*

**Yacine**

## **TABLES DE MATIERES**

### **INTRODUCTION**

### **CHAPITRE 1**

#### **CADRE METHODOLOGIQUE**

<b>PROBLÉMATIQUE</b> .....	5
L'aspect méthodologique de la recherche.....	8
La technique.....	8
La population d'enquête.....	9
Définition des concepts.....	11

### **CHAPITRE 2**

#### **L'IDENTITE ET LE METIER D'INGENIEUR DANS L'ENTREPRISE**

La culture d'entreprise.....	15
Les éléments constitutifs de la culture d'entreprise.....	15
Le rôle interne et externe de la culture d'entreprise.....	16
Les limites de la culture d'entreprise.....	18
Identité .....	20
Métier et profession.....	28
Profession d'ingénieur.....	30
La socialisation.....	31

### **CHAPITRE 3**

**PREAMBULE.....34**

**DISCUSSION DES ENTRETIENS.....34**

**SYNTHÈSE.....50**

**CONCLUSION**

**BIBLIOGRAPHIE**

**ANNEXES**

# **Introduction**

## INTRODUCTION

La culture et l'identité font partie des valeurs les plus importantes de la société ; car c'est à travers elle que les individus, tout comme les organisations, se définissent.

En effet, dès la naissance, un individu est immergé dans la culture de la société dont il provient (Son origine, sa nationalité, les us et coutumes de ses parents...). Tout cela va constituer son legs de patrimoine culture, à partir duquel il forgera son identité. Puis en grandissant, c'est au travers des rencontres, des voyages, des expériences personnelles et professionnelles, que cet individu enrichira sa culture et consolidera son identité propre. Il en va de même pour les organisations, le contexte dans lequel elles seront créées (conjoncture économique, pays, fondateurs...), sera la base de leur identité. Ces multiples facteurs à leur origine influenceront directement leur mode de fonctionnement, en allant du style de management qui s'y opérera jusqu'aux rapports qu'entreteniront leurs membres.

A cet effet, notre mémoire aborde la culture d'entreprise au sein de la LNHC/Unité de Bejaia, l'identité d'une entreprise est constituée des signes de reconnaissance qui caractérisent l'entreprise, et qui s'appuient sur la culture. La culture, quant à elle, se définit par le mode de pensée et d'action de l'entreprise, ses habitudes, ses façons de réagir, habituellement et traditionnellement partagées par tous ses membres et qui doit être apprises et acceptées au moins en partie par les nouveaux membres pour qu'on puisse les intégrer.

Nous essayons à travers notre étude, de démontrer le cursus mené par l'ingénieur, sa vie entre professionnel et le personnel, et son statut social.

A cet effet, nous proposons une répartition assez simpliste de notre mémoire : après la problématique de notre objet de recherche nous avons essayé d'expliquer la déontologie emboîtée ainsi que les mots clés qui seront mobilisés, le tout a donné le premier chapitre intitulé méthodologique. Le second chapitre



arpente les différents niveaux théoriques qui s'occupent de cette problématique, c'est une revue de littérature. Le troisième chapitre, analyse et discussions des résultats aborde dans un style ethnographique différents entretiens qui ont été réalisés avec leurs discussions. Ensuite, une conclusion pour synthétiser notre travail. Des annexes sont présentées à la fin du mémoire.

Pour l'objectif de la recherche, par ailleurs, notre recherche cherchera à mettre en exergue le parcours suivi par l'ingénieur, et son statut socioprofessionnel qui constitue son identité professionnelle tout en appréhendant la culture au sein de l'entreprise LNHC, en définissant son rôle et sa place dans la société dont il fait partie.

**CHAPITRE 1**

**CADRE**

**METHODOLOGIQUE**

## PROBLEMATIQUE

Le progrès et l'innovation technologique, et l'accélération scientifique ont créés des difficultés d'adaptation dans les entreprises. Cette accélération a changée l'état des rapports de forces, car elle a laissé les compétences et les savoirs de l'entreprise déjà dépassés, pour s'adapté aux transformations de son environnement et répondre aux besoins de ces clients tout entreprise est confrontée à un certains nombres de défis qui concertent à acquérir, préserver, adapter, intégrer, et développer son capital de compétence, car la survie d'une entreprise dépend d'abord dans sa capacité d'apprendre plus vite que ses concurrents, dans ce contexte concurrentiel. Les ressources humaines deviennent à part entière une stratégie de l'entreprise qui se veut performante et à la hauteur des expériences.

Actuellement les grand pays en monde mesuré par leur développement économique et qui basent sur la différente entreprise dans tous les domaines. Les entreprises algériennes tente d'inventé ou de crée des nouvelles tâches et activité qui puissent être un organe de son dynamisme et de sa réactivité en se basant sur une culture solide et adéquate d'atteindre le bon fonctionnement de son personnel.

C'est par analogie à la culture d'une société, comme objet d'étude, qu'on parle aujourd'hui de culture d'entreprise. On considère l'entreprise comme une microsociété particulière (Delavallée, 2002 : 10). Celle-ci occupe une place majeure dans les pratiques sociales économique. D'ailleurs, ce qui nous ramène à parler d'une culture d'entreprise. Dans ce cadre organisationnel, souvent la culture tend à être considérée comme une variable décisive du fonctionnement des organisations. Cette orientation peut s'expliquer par le fait que les entreprises connaissent une période de crise. Les capacités technologiques, économiques et structurelles des entreprises sont comparables entre elle et s'avèrent impuissantes ou insuffisantes pour surmonter la crise. Il faut trouver d'autres explications aux dysfonctionnements. La culture apparait alors comme le facteur explicatif à privilégier dans les périodes de contingences, de menaces économique et de crise (POTOCKI MALICET, 1997 :35).

Dans ce sillage, « *la culture d'entreprise est considérée comme un ensemble de valeurs, croyances et normes de comportement évidentes pour et partagées par les membres de l'entreprise, en interaction les unes avec les autres, qui se manifestent par des productions matérielles et symboliques, et construites tout au long de l'histoire de l'entreprise en réponse aux problèmes rencontrés* » (*Ibid.* : 32). Dans la même veine, Schein E. conçoit la culture organisationnelle comme le modèle constitué par des hypothèses de base qu'un groupe donné a inventées, découvertes ou développées de manière plus ou moins formalisée, en apprenant à résoudre ses problèmes d'adaptation externe et d'intégration interne. Elles se sont révélées assez opérantes pour être enseignées aux nouveaux membres comme la juste manière de percevoir, de penser, de sentir, d'agir en rapport avec ces problèmes (*Ibid.* : 35). Dans cette même conception, Elliott J. ajoute que c'est son mode de pensée et d'action habituel et traditionnel, plus ou moins partagé par tous ses membres. Il doit être appris et accepté, au moins en partie, par les nouveaux membres s'ils veulent être intégrés dans l'entreprise. Le fait que cet ensemble, que l'on appelle culture, soit vécu en commun par les membres du groupe permet une certaine convergence des intérêts des différentes parties. Cela facilite l'évolution harmonieuse du groupe social vers ses objectifs, ainsi que son travail d'adaptation interne et externe. Par ses références au passé son particularisme, son unicité de solutions et de pratiques, chaque entreprise se construit une culture, une identité voire une personnalité propre. Sa culture se veut unique et différente des autres (*Ibid.* : 36).

Par ailleurs, l'identité humaine n'est pas donnée, une fois pour toutes, à la naissance, elle se construit dans l'enfance et, doit se reconstruire 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 définitions de soi. L'identité est un produit des socialisations successives (Dubar, 2000 : 15). La socialisation, comme notion, chargée de connotation, et s'inscrivant à la fois dans divers registres, désigne le « processus par lequel la personne humaine apprend et intériorise tout au cours de sa vie les éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la structure de sa

personnalité sous l'influence d'expériences et d'agent sociaux significatifs et par la s'adapte à l'environnement social ou elle doit vivre » (Rocher, 1970 : 132). Indiquant que la question de l'identité d'entreprise incite aussi, la question de l'identité professionnelle des individus au sein d'elle ; qui est aussi la façon dont les différents groupes du travail s'identifient aux pairs, collègues, clients...etc. (ALTER, 2006 : 107-108).

L'identité professionnelle est définie comme un ensemble ; « d'éléments particuliers de représentations professionnelles, spécifiquement activés en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/différenciation avec des groupes sociaux ou professionnels »(Blin, 1996 : 187 cité par Hadf, *Op.cit.* : 58). Elle est aussi définie comme un ensemble de composantes représentationnelles (contenus de conscience en mémoire de travail ou en mémoire profonde), opératoire (compétences, capacités, habiletés, savoirs et maîtrises pratiques, etc.) et effectives (dispositions génératrices de pratiques, goûts, envies, intérêts, etc.) produits par une histoire particulière et dont un agent est le support et le détenteur à un moment donné de cette histoire (Barbier, 1996 : 40-41, cité par Hadf, *Op.cit.* : 59).

Dans cette perspective, on a porté l'intérêt de cette thématique à l'entreprise *LNHC (Laboratoire National de l'Habitat et de Construction/ unité de Bejaia)*, notre problématique s'articule autour des questions suivantes :

- Comment l'identité professionnelle des ingénieurs de l'entreprise *LNHC/unité de Bejaia* se construit au milieu de leur travail ?
- Est-ce-que la culture organisationnelle contribue à la construction identitaire des ingénieurs de l'entreprise *LNHC/unité de Bejaia* ?
- Y-a-t-il une relation entre les valeurs de l'entreprise *LNHC/unité de Bejaia* et la construction identitaire de ses ingénieurs ?
- Est-ce-que le climat environnemental de l'entreprise *LNHC/unité de Bejaia* aide à construire l'identité professionnelle des ingénieurs ?

## L'ASPECT METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

Pour mener à terme le travail et collecter un ensemble d'information pour répondre aux interrogations de départ et la concrétisation de nos hypothèses de recherche une méthode adéquate est de mise. La validité de la recherche scientifique dépend du choix de la méthode utilisée, « *La méthode est la meilleur façon de procéder pour acquérir des connaissances valides. Elle consiste en un ensemble de démarches rationnelles, rigoureuses et systématiques qui permettent a l'esprit d'accumulait des connaissances sûres et d'établir les lois stables* » (OUELLET, 2010 : 4).

Le choix de la méthode est nécessairement lié et déterminé en fonction de l'objet d'étude et un ensemble de facteurs tel que la population d'enquête. La nature de notre recherche nous exige une étude qualitative qui est « une stratégie de recherche utilisant divers technique de recueil d'analyses dans le but d'explicitier en compréhension un phénomène » (Muchielli 2002 : 129).

Notre étude tend à comprendre et d'analyser le degré d'influence de la culture d'entreprise sur la constitution et le développement de l'identité professionnelle des ingénieurs.

### **La technique**

Afin d'arriver à recueillir des données sociologique concernant notre thème de recherche, nous avons appliqué l'entretien qui est technique principale de notre recherche qui permet de clarifier nos hypothèses sur le terrain. A ce propos, on a choisi la technique de l'entretien semi directif vu le petit nombre restreint de la population ingénieurs qui constitue le cadre démographique de notre recherche, ce qui justifie notre choix de la technique d'investigation qui est en adéquation avec notre thème de recherche dont on touchera l'ensemble des ingénieurs de LHC/Unité de Bejaia qui sont au nombre de (7) personnes.

A cet effet, on trouve GORDON et PERTY qui définit l'entretien « un moyen par lequel le chercheur tente d'obtenir les informations, qui ne se trouve ailleurs auprès de personne ayant été le plus souvent témoins ou acteurs d'événement sur lesquels porte la recherche ».

Et pour Maurice ANGERS (Op.cit. : 140) qui définit l'entretien comme « une technique direct d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certain cas, auprès de groupe, qui permet de les interroger de façon semi directive et faire un prélèvement qualitatif en vue de mieux connaître en profondeur les informations ».

Donc l'entretien nous aide et nous oriente vers les indices inattendues, par l'acquisition des informations dans le but de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses. Pour les besoin pratiques, on a divisé notre guide d'entretien en deux parties qui sont comme suit :

- La première partie concerne les données personnelles telles que l'âge, sexe et niveau d'instruction etc.
- Dans la deuxième partie concerne les données sur les hypothèses dont le premier axe évoque la manière dont la culture influe sur l'identité professionnelle des ingénieurs au sein de LNHC unité de Bejaia, et le deuxième axe qui vise à définir comment la culture d'entreprise permet une bonne intégration de personnel.

### **La population d'enquête**

Les conditions de déroulement des entretiens étaient favorable, les entretiens se sont déroulés dans les lieux de travail de chaque enquêté, dans leur bureau, l'enquête de travail s'est déroulée sur une période de 60 jours. Du 03 février jusqu'au 03avril 2015.

Vu l'objectif de notre recherche, nous avons appliqué une méthode qualitatives qui nous a permet de cerner fond de notre sujet. A cet effet, le choix des membres de notre population d'étude s'est effectué sur un ensemble ingénieurs

qui regroupe sept (7), qui ont accepté de répondre favorablement à nos interrogations.

Cette population d'enquête représente une catégorie socioprofessionnelle instruite, car dispose de qualités requises et la plus apte à répondre à notre guide d'entretien d'une manière précise.



## **DEFINITION DES CONCEPTS CLES**

### **La culture**

Une culture apporte des modèles, des normes de conduite, des styles de vie et des solutions à des problèmes. Une culture est le plus souvent implicite ; elle est partagée par tout ou partie d'un groupe ; elle résulte d'une histoire et se transmet dans le temps. A une culture correspondent des manifestations symboliques (rites, mythes, tabous...) (DELAVALLEE, 2002 : 11).

La culture est un outil de mobilisation, de fidélisation, de fédération qui permet de gommer les différences au profit de la réalisation d'objectifs communs explicités dans un projet d'entreprise (Ibid. : 35). La culture est élément de diagnostic et une référence pour la mise en œuvre ; la gestion des ressources humaines y voit une référence pour le changement et l'implication des personnes ; même le marketing s'interroge sur la culture commerciale de l'entreprise ; enfin plusieurs articles de revues de comptabilité envisagent les liens entre valeurs contenues dans la culture et systèmes comptables d'évaluation (THEVENET, 1993 : 4).

La culture est issue de l'ethnologie. Elle vise à caractériser la civilisation de groupes sociaux isolés constituant des sociétés globales en modèle réduit. Vivre dans une société humaine, c'est en effet se soumettre à tout un ensemble de règles de conduite qui imposent ce qu'on doit dire ou faire face à telle situation (MORIN et DELAVALLEE, 2003 : 38).

### **L'entreprise**

Les entreprises sont des systèmes sociaux qui présentent certaines spécificités, lesquelles influent inévitablement sur les caractéristiques de leur culture (Ibid. : 13). L'entreprise est simultanément un lieu de production, une organisation et une institution ; c'est un lieu où des hommes et des femmes coopèrent entre eux, s'organisent pour produire, inventent des règles et des façons

de faire, échangent en permanence avec la société qui les entoure (THUDEROZ, 1996 : 4).

### **La culture de l'entreprise**

La culture de l'entreprise est un sous-système clé, intégrateur de facteur humain. Il cherche à comprendre l'entreprise, l'organisation à travers le modèle culturel sur lequel elles fonctionnent, c'est-à-dire l'ensemble des règles qui régissent les comportements mutuels et servent à orienter les relations entre les individus (POTOCKI MALICET 1997 : 36).

La culture de l'entreprise est l'ensemble des éléments particuliers qui expliquent les bases du fonctionnement d'une entité spécifique. Elle se compose d'un ensemble de valeurs, de mythes, de rites, de tabous et des signes partagés par les membres de l'entreprise. Toute entreprise a une culture spécifique, élaborée au long de son histoire (SOUTENAIN, 2007 : 425).

La culture organisationnelle selon SCHEIN : « est le mode constitué par des hypothèses de base qu'un groupe donnée a inventées, découvertes ou développées de manière plus ou moins formalisée, en apprenant à résoudre ses problèmes d'adaptation externe et d'intégration interne (POTOCKI MALICET, Op.cit. : 35).

### **Ingénieur**

Ingénieur : « Celui qui invente, qui trace et qui conduit des travaux ou des ouvrages »... Cette entrée dans la définition du terme d'ingénieur par le Littré en fait un savant et un réalisateur. Son action se déploie tous azimuts comme en atteste l'histoire qui a recensé des ingénieurs militaires, des ingénieurs géographiques, des ingénieurs opticiens, des ingénieurs agronomes ou encore des ingénieurs hydrographes, chimistes, mécaniciens... Cette panoplie donne une idée de ce que recouvre l'appellation ingénieur dont l'expression de l'art couvre l'ensemble de l'activité humaine. De la dynamique même de cette dernière a résulté des sollicitations qui ont toutes interpellé les fonctions de l'ingénieur désormais moins

spécialistes, jusqu'à revêtir de multiples de multiples identités appelées par des compétences évolutives au cœur des incertitudes que produisent technique et environnement (BOUCHET, 2006 : 13)

## **CHAPITRE 2**

### **L'IDENTITE ET LE METIER D'INGENIEUR DANS L'ENTREPRISE**

## CULTURE D'ENTREPRISE

La culture d'une entreprise a cette étrange qualité d'être la chose la plus partagée et la moins formalisée. À la fois le bien le plus commun à tous et celui qui n'est décrit nulle part. De plus, ce qui en est parfois écrit n'en constitue qu'une toute petite partie et représente souvent plus un désir de la direction générale ou de la direction de la communication qu'un vrai reflet de la réalité. Dans ce monde qui ne se reconnaît que dans la formalisation, l'informel nous échappe alors qu'il constitue la vraie différenciation par rapport aux concurrents, et l'une des raisons.

1- Selon AKTOUF Omar : « *La culture d'entreprise est ensemble de croyances, de valeurs et de normes partagées par les membres d'une organisation, elle donne aux employés et aux dirigeants un sentiment d'appartenance en leur permettant d'adhérer à une vision commune de ce qui est l'organisation* » (DOLAN et autre, 2003 : 389).

### 1.1. Les éléments constitutifs de la culture de l'entreprise :

- Les croyances : propositions générales sur le fonctionnement du milieu pertinent au groupe et qui en déterminent le comportement (ex : « dans l'entreprise, on se tire toujours de situations embarrassantes »).
- Les valeurs : références collectives (par exemple, la sécurité avant tout), principes moraux s'imposant aux groupes, à l'entreprise dans ses activités quotidiennes.
- Les normes : règles spécifiques de comportement s'appliquant à tous les membres du groupe (ex : tout membre du groupe démontrant un excès de zèle au travail sera rejeté).
- Les mythes et histoires : références à l'histoire de l'entreprise, à ses succès, ses époques, à ses événements exceptionnels qui confortent une image idéal de l'organisation, de son fondateur, de son personnel. C'est ma mémoire de l'entreprise. (ex : « en 1950, notre directeur a réussi à... »).

- Les rites collectifs : actes qui se répètent, visant à sécuriser, à établir un consensus, à manifester l'appartenance à un groupe. Codes de conduite exprimant l'intégration de l'identité. (ex : remise de médaille, de récompenses).
- Les tabous : événements-catastrophes pouvant affecter l'entreprise et que les dirigeants sont incapables de prévoir. Ils renvoient à la peur de l'organisation, aux interdits. (ex : échecs commerciaux...).
- Les signes et symboles : moyens que l'organisation utilise pour communiquer un sens à elle-même et à son environnement (ex : les formules d'accueil, les tenues vestimentaires...).
- Les remueurs : révélateurs de l'imaginaire dans l'entreprise, modes de défoulement aux inquiétudes et incertitudes quotidiennes (POTOCKI MALICET, op.cit. : 40).

## **1.2. Le rôle interne et externe de la culture d'entreprise**

Selon E. Schein (1985 : 126), la culture d'entreprise se forme en partie pour répondre à deux séries de problèmes essentiels à résoudre pour assurer le développement de l'entreprise. Le premier type de problème est d'ordre interne et porte sur l'instauration et le maintien de relation de travail efficace entre les membres de l'entreprise. D'après l'auteur, la culture d'entreprise, par ses caractéristiques, permet à l'entreprise de faire face à l'incertitude et à la complexité de l'environnement et de répondre efficacement à l'intégration des salariés.

### **1.2.1. Le rôle interne de la culture d'entreprise**

- Elle constitue une dimension importante pour faciliter les choix et la mise en œuvre des décisions stratégiques ;
- La mise en place des mécanismes de contrôle et de coordination, en vue de créer les conditions d'une coopération efficace à travers l'élaboration de méthodes communes unanimement d'une acceptées ;

- L'amélioration de la qualité du travail des salariés et leur rendement, avec une bonne gestion culturelle ;
- La préservation de la stabilité interne et l'atteinte de l'homogénéité en rejetant de son organisation les personnes qui présentent des opinions ou des positions différentes de celle de la culture dominante. (On entend par culture dominante la culture qui prévaut dans l'ensemble de la structure et relie la majorité des employés) ;
- La mise en place des mécanismes de contrôle et de coordination (règles-procédures), en vue de créer les conditions d'une coopération efficace à travers l'élaboration de méthodes communes unanimement acceptées ;
- La cohabitation et la coopération des acteurs au sein de l'organisation, par le renforcement des points de convergence et l'élimination des points de divergence ;
- L'intégration et l'assimilation des nouvelles recrues par l'adoption des comportements désirés et le renoncement au comportement indésirable. (elle permet à ses nouveaux arrivés d'acquiescer rapidement les réflexes et pratiques de l'entreprise et ainsi de travailler efficacement avec les autres membres d'organisation) ;
- La fédération et la mobilisation des individus a priori autour d'objectifs communs.

### **1.2.2. Le rôle externe de la culture d'entreprise**

- La culture contribue à la précision de ce qui est l'entreprise, son rôle et la place qu'elle occupe pour permettre à un groupe social donner de vivre et ce développer au sien de son environnement ;
- L'établissement de certains nombres, de principes, de règles et de références sur lesquels les individus vont s'identifier et se démarquer en tant que collectivités particulières ;
- La d'élimination des frontières de l'organisation et la constitution d'une identité qui la distingue des autres firmes du même l'environnement ;
- La culture et un moyen de faire converger des individus dans la même direction, on leur permettant de lutter efficacement de contre l'incertitude et la complexité de l'environnement ;
- La création d'un socle sur lequel les individus peuvent s'appuyer et se retrouver pour répondre ensemble aux contraintes de l'environnement.

### **1.3. Les limites de la culture d'entreprise**

Il est sain aussi de s'interroger sur les limites du concept. La première concerne le champ de l'organisation couvert par la culture : elle n'épuise pas la richesse et la complexité de l'organisation mais, au -delà de cette évidence, trois limites principales peuvent être distinguées :

***Le nombrilisme*** : Il est intéressant de regarder sa propre culture. De la même manière que l'on peut aimer entendre parler de soi, l'analyse de la culture rencontre dans l'entreprise un grand intérêt : on aime discuter les hypothèses, chercher des confirmations, infirmations, explications des traits de culture dégagés. L'effet-miroir ne suffit pas à expliquer cet engouement. D'une part, elle ne personnalise pas mais renvoie à des phénomènes collectifs liés au fonctionnement de l'organisation dans son ensemble.



D'autre part, la culture ne joue pas comme beaucoup d'autres concepts du management, le jeu de la culpabilisation. Travailler sur la culture revient à essayer de comprendre comme cela fonctionne et pourquoi cela fonctionne de cette façon : on ne cherche pas à juger mais à expliquer. Quand on intègre une réflexion sur la culture dans un processus de changement on se confronte souvent à la difficulté de dépasser la séance du miroir pour utiliser ce constat dans l'action. Le plus souvent, les explications appellent des compléments justifiant de futures recherches et l'on se perd en conjecture. C'est d'autant plus facile qu'une étude de culture, comme un travail ethnographique ou historique n'est jamais terminée : il est toujours possible d'explorer plus.

Ainsi le risque du nombrilisme peut conduire au narcissisme d'où il n'y a qu'un pas pour la noyade. On peut manquer de penser que la culture intervient dans des périodes troublées comme un réconfort face aux menaces de l'extérieur et autres sauts dans l'inconnu. Attention que cette complaisance ne conduise pas à tout approuver, tout conforter et surtout à cacher la réalité d'un marché ou à repousser des décisions d'activité et d'organisation.

***Le frein au changement*** : La culture peut devenir un frein au changement. Beaucoup craignent qu'à trop mettre en valeur les traits de la culture, on empêche l'organisation de regarder vers l'avenir et de faire les changements nécessaires à son développement il est vrai qu'il est si facile de croire que la culture est acquise à jamais : « comment imaginer l'industrie française sans nous ? », « Nous avons toujours fait comme cela depuis toujours et cela a toujours marché », « Nous sommes les meilleurs fabricants au monde de chaises à porteur et nous le resterons... » . Dans ces situations, la culture apparaît comme un patrimoine à conserver et elle brosse un tableau établi de l'avenir et de la réalité, une justification de ce qui s'est passé.

***L'intuition ou la méthode*** : La dernière limite de la culture est d'ordre méthodologique. Chacun a une idée de la culture de son entreprise qui résulte une perception forte, de l'analyse de quelques événements significatifs pour soi-même.

Est-ce pour autant la culture ? En développant l'approche symbolique des organisations, Bolman et Deale (1985) montre les difficultés méthodologiques d'une telle approche. Comment valider la pertinence de ce qu'e l'on croit être la culture d'une organisation, comment être sûr que l'on a affaire à une véritable référence de l'organisation et pas seulement à quelque bizarrerie sans importance ?

Ces limites ne remettent pas en cause l'intérêt de la culture mais préviennent des risques de son utilisation. Quand on se tape sur les doigts avec un marteau, ce n'est jamais de la faute du marteau ; il en est de même pour la culture dont les limites doivent être comprises comme un avertissement au lecteur ou au manager (THEVENET, 2003 : 7).

## 2. IDENTITÉ

La base latine du nom « identité » permet de clarifier son sens : la racine du mot « identité » est « idem » signifiant « le même ». Partant de cela, l'identité peut se définir comme « ce par quoi l'on différencie une communauté d'une autre ou un individu d'un autre. La différence, qui constitue l'identité, repose toujours sur ce qui est propre et exclusif à un être ». D'emblée, une telle définition semble augurer la subtilité de ce concept et les registres qui peuvent concourir à sa définition. L'identité est un thème difficile et sensible, pour l'approcher ou pour essayer de l'élucider. Elle relève de plusieurs répertoires : psychologique, psychanalyse, sociologique anthropologique etc. Ainsi, plusieurs déterminants concourent à la production et/ou la reproduction identitaire. Il va sans dire que dans une lecture interdisciplinaire, il importe de prendre en considération tous les ces déterminants responsables de la construction de l'identité. Dans une perspective psychosociale, qui de notre point de vue fédère plusieurs répertoires à la fois, l'identité est conçue comme un processus et un produit. Elle se construit dans l'intersubjectivité où les dimensions personnelles (psychologiques) et sociales entrent en jeu et que l'individu prend en considération lors de la définition de soi. A cet effet, la définition de Lévi-Strauss, nous semble la plus exhaustive, stipule que ; « *l'individu se juge lui-même à la lumière de ce qu'il découvre être la façon dont les autres le jugent*

*par comparaison avec eux-mêmes et par l'intermédiaire d'une typologie, à leurs yeux, significativement en même temps, il juge leur façon de le juger lui-même à la lumière de sa façon personnelle de se percevoir lui-même, par comparaison avec eux et avec les types qui, à ses yeux, sont revêtus de prestige »(Lévi-Strauss C. cité par Gravé P. 2002, p. 5).*

Dans sa conception de l'identité, professionnelle notamment, Dubar C propose une théorie sociologique de l'identité en s'inscrivant dans une perspective pluridisciplinaire. Selon lui, l'identité se construit à partir de socialisations successives et à partir d'une double transaction : transaction subjective « interne » à l'individu et une transaction externe « objective » entre l'individu et le milieu.

Par ailleurs, une synthèse forte intéressante s'ajoute dans la conception de l'identité, selon CAMELLIERI (1990), l'identité doit être abordée selon plusieurs perspectives :

- une perspective dynamique : l'identité se construit à partir de socialisations successives et elle n'est jamais finie. Elle est en perpétuelle construction ;
- une perspective interactionniste : l'identité n'est pas une simple intériorisation des normes sociales, où le sujet est passif. L'identité est une construction qui naît à partir des interactions ;
- l'aspect globalisant : l'identité n'est pas un ensemble d'identités juxtaposées. Bien au contraire, celle-ci constitue un tout organisé, structuré ;
- la permanence du sentiment d'unité ;
- l'identité doit être conçue en termes de stratégies identitaires.

Chercher à définir l'identité c'est se demander comment l'on passe de l'identique au semblable et du semblable au différent, et de la confusion à la différenciation. C'est en sens que Tap P. (1999), identifie six composantes impliquées dans la dynamique et la construction des identités :

- la continuité ou le sentiment de rester soi-même : c'est un processus de conservation et qui permet à l'individu de se ressentir le même dans le temps et dans l'espace malgré la diversité des situations ;

- l'unité, la cohérence du moi (représentation relativement structurée et stable que l'on a de soi et que les autres se font de la personne) ;
- l'unicité ou le sentiment de se percevoir unique, singulier. Il s'agit d'un processus d'individuation ;
- la diversité (la coexistence de plusieurs personnages en une même personne) ;
- la réalisation de soi par l'action comme dans le cas de démarches de projet ou de formation ; l'identité n'est constamment le reflet du passé mais s'ouvre sur l'avenir, se modifie ;
- la vision positive de soi ou l'estime de soi est un processus de valorisation. L'individu est objet d'amour, c'est l'estime de soi, l'amour propre.

C'est en cela que l'identité s'articule ainsi autour de la dialectique du même et de l'autre ; permanence/changement, intériorité/extériorité. 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 est un processus cognitif et affectif par lequel un individu se conçoit et se perçoit. Elle est une structure psychique qui permet à l'individu d'appréhender sa propre personne et le monde qui l'entoure. D'une manière générale, « L'identité désigne la manière dont un individu, une collectivité, une institution se perçoivent, se pensent, se nomment ou se définissent, se mettent en scène. C'est aussi le regard et le jugement des autres. C'est une réalité collective » (TAP, 1988 : 87)

## **2.1. Les différentes facettes de l'identité**

L'identité présente plusieurs facettes. Celles-ci s'affrontent entre elles et permettent, à travers un travail de gestion relationnelle, d'assurer la continuité de la réalisation de soi en tant qu'être singulier et de s'adapter aux contraintes sociales.

**2.1.1. L'identité désirée :** Identité subjective, elle renvoie l'individu à ce qu'il a d'unique, à son individualité. L'individu se socialise et construit son identité par étapes durant un long processus. Si l'individu se construit son identité avec les autres, dans la société, il se distingue des autres par sa singularité, son ipséité. Chaque identité est liée à une histoire singulière, aux diverses appartenances d'un individu. L'identité désirée concerne l'identité intérieure, privée, celle que l'individu a rêvé de se construire, la personne qu'il voudrait être, la façon dont il se projette dans l'avenir. C'est l'image de ce qu'il devrait être ou faire pour assurer sa réalisation et son épanouissement. (BAJOIT, 2003 : 100). A cet effet, dans sa construction identitaire, l'individu cherche à atteindre 3 buts : 1) le sentiment d'accomplissement personnel ; 2) le sentiment de reconnaissance sociale ; 3) le sentiment de consonance existentielle. De ce fait, l'identité désirée regroupe l'ensemble des projets identitaires auxquels l'individu aspire. C'est en outre l'image qu'il a de ce qu'il devrait faire pour assurer son épanouissement, son accomplissement personnel, sa réalisation de soi (Ibid. : 103).

**2.1.2. L'identité assignée :** Plus objective, elle situe l'individu à l'articulation du sociologique et du psychologique. C'est une identité "prescrite ou assignée dans la mesure où ce n'est pas l'individu qui en fixe les caractéristique mais c'est plutôt la société ou le milieu d'appartenance. Elle résulte de l'ensemble des interactions sociales que provoque ou subit l'individu. Elle est le reflet de l'identité de chaque individu par rapport à la société qui l'entoure, par rapport aux personnes qu'il côtoie. Cependant, il faudrait préciser que cette identité est le résultat de ce que l'individu « pense que les autres attendent de lui, de ce qu'il estime qu'on lui assigne de faire et d'être » (Ibid. : 100). L'identité assignée n'est donc pas ce que les autres attendent de l'individu, c'est plutôt l'idée qu'il se fait

de ce que les autres peuvent attendre de lui ou l'idée relative aux espérances des autres à son égard afin qu'il puisse obtenir d'eux de la reconnaissance sociale.

**2.1.3. L'identité engagée :** Celle-ci est la conséquence des deux premières et que chacun se construit réellement à travers un ajustement entre son identité personnelle « rêvée », « imaginée », « désirée » et son identité sociale « assignée ». Cette identité correspond à l'ensemble des conduites de vie qu'adopte l'individu réellement. C'est avec cette identité que l'individu s'engage, aussi bien dans sa vie sociale que professionnelle puisque l'individu bénéficie à la fois de reconnaissance sociale et d'accomplissement personnel et satisfait donc son identité désirée et assignée.

## **2.2. L'identité professionnelle**

Dans un contexte de professionnalisation, nombreuses sont les définitions, incluant à la fois une caractérisation de l'exercice du métier et des stratégies de reconnaissance institutionnelle du groupe social concerné. L'identité professionnelle se construit en soi et avec les autres. Elle commence avec sa propre identité. A cet effet une définition du processus d'identité professionnelle, interpelle plusieurs éléments pour une appréhension plus fidèle.

*La nature humaine en construction :* L'homme est un être perfectible. Il devient ce qu'il est au fur et à mesure de son histoire, à l'occasion de ses choix (ROUSSEAU). Il peut, par ses choix, créer ce qu'il est (son existence précède son essence), il est libre, donc responsable de ce qu'il est (SARTRE, 1946). La construction de l'idéal du moi se vit dans la relation aux autres (WINICOTT, 1975). L'homme peut donc devenir une infinité de choses mais il est responsable, par ses choix, de son existence.

Dans une métaphore théâtrale GOFFMAN(1973) développe l'idée que la vie sociale est comme une scène (région où se déroule la représentation), avec ses acteurs, son public et ses coulisses : espace permettant aux acteurs de contredire l'impression donnée dans la représentation. Il nomme façade les différents éléments

avec lesquels l'acteur peut jouer, tel le décor, mais aussi la façade personnelle (signes distinctifs, statut, habits, mimiques, sexe, gestes, etc.). Les acteurs se mettent en scène, offrant à leur public l'image qu'ils se donnent. Ils peuvent avoir plusieurs rôles, sans qu'il y en ait un plus vrai que l'autre, et prendre leur distance vis-à-vis d'eux, jouant sur la dose de respect à la règle qu'ils jugent nécessaire ou adéquat. Le devenir de l'individu se joue donc sur cette scène de théâtre permanent de la vie.

En somme, le métier d'un homme lui donne de la valeur. En conséquence, si l'homme donne une telle importance au travail dans la définition de son moi c'est parce que le travail lui procure une reconnaissance. L'homme est plus ou moins sensible à la reconnaissance qu'il reçoit de la société, des autres ou de lui-même, et c'est ce degré de sensibilité qui détermine la place qu'il accorde au travail dans la définition de son moi. Par ailleurs, l'individu est assigné à des choix restreints, et ses expériences le mèneront à faire des choix, notamment celui de son activité professionnelle.

***L'identité professionnelle*** : Selon Dubar, l'identité se construit autour de trois dimensions : le moi, le nous et les autres. Elle est une définition de « soi par soi », et de « soi par les autres ». L'identité du Soi c'est l'ensemble des représentations mentales permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre expériences présentes et passées. L'identité est à la fois identité pour soi et identité pour autrui. Identité pour soi car elle renvoie dans un premier temps à l'image que l'on se construit de soi-même. Identité pour autrui car l'identité est aussi l'image que nous souhaitons renvoyer aux autres. Enfin, l'identité se construit à travers l'image que les autres nous renvoient. L'identité est donc issue d'un processus de construction. Elle est le fruit de l'interaction de ces trois paramètres. De cette holographique, une définition de l'identité professionnelle peut être proposée :

***L'identité professionnelle*** est une composante de l'identité globale de la personne, et elle se développerait sur la base de l'identité personnelle par

l'inscription de la personne dans des formes de vie sociale (Gohier, 2000). D'un point de vue global, la notion d'identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux : *le monde vécu du travail* : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu ; *les relations de travail* : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels ; *les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir* : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle.

*L'identité professionnelle* est la façon dont les différents groupes de travailleurs s'identifient aux pairs, aux chefs, au groupe. Elle est fondée sur des représentations collectives distinctes, et est le résultat d'une identification à l'autre, en fonction de l'investissement de soi dans les relations sociales (SAINSAULIEU, 1985).

L'identité par les autres est un système de repères conduisant à la découverte de ce qui est proche et différent : c'est une synthèse entre une transaction interne à l'individu et une transaction externe entre les individus et les organisations avec lesquels ils entrent en interaction.

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

*L'identité professionnelle* est aussi une identité de métier. Cette identité est alors, pour l'individu, un besoin d'intégration sociale en vue d'atteindre une certaine reconnaissance de soi. L'identité professionnelle serait dans ce cas le sentiment d'appartenance à une profession issue d'une socialisation et dont le résultat est la conformité aux normes collectives. Cette dernière se caractérisant par l'usage de pratiques, de vocabulaire ou de gestes communs (Osty, 2008).



### **2.2.1. Les facteurs intervenant dans la construction de l'identité professionnelle**

Force est de constater que le travail possède une place prépondérante dans la définition de soi. Trois facteurs sont identifiés dans le processus de construction identitaire dans le cadre professionnel permet : l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe, et l'identité par l'appartenance à une entreprise (Albert et Alli, 2003).

*a. L'identité par le métier* est liée aux caractéristiques de la profession exercée, à cet effet chaque profession a une définition objective et commune à tous les membres de la société. L'individu s'identifie ici à l'activité de travail. C'est l'utilisation de ses savoirs, de son style personnel, de ses logiques d'action, de ses stratégies et de ses compétences dans son activité qui constitue son identité professionnelle. Ainsi, malgré le fait qu'une profession possède son identité avec des caractéristiques historiques, le sujet est unique et s'approprie les gestes et les logiques de son métier. L'individu construit donc son identité professionnelle tout au long de son apprentissage du métier et de son perfectionnement.

L'individu construit également son identité professionnelle à travers l'appartenance à des groupes. Ces groupes peuvent être une équipe, des personnes du même niveau hiérarchique, des individus liés par une cause ou une activité commune. Tout collectif d'appartenance homogène sur le plan des actions, des valeurs, des normes, des comportements et des croyances, est source de construction identitaire. Le travail est vu ici comme un espace de socialisation et d'identification commune. L'autre est alors une référence à partir de laquelle l'individu pratiquera le mimétisme, la comparaison ou la différenciation, et le contact avec ce groupe détermine donc en partie les caractéristiques de son individualité.

L'appartenance à une entreprise est aussi un vecteur d'identité, et la relation à l'entreprise permet à cette identité d'exister. L'individu intègre presque inconsciemment les gestes, paroles, principes, valeurs ou encore jargons de

l'entreprise où il travaille. Or l'entreprise a tout intérêt à ce que cette identification ait lieu car elle est un signe de qualité et de cohésion (Osty, 2008). Nous connaissons à présent les différents éléments construisant l'identité professionnelle de la personne. Il nous reste à mettre en lumière les diverses particularités du processus de construction identitaire.

### **b. Le processus de construction identitaire : *individuel ou collectif***

Le processus de construction identitaire est individuel dans le sens où il n'est le fruit que des propres choix de la personne. L'individu tire ses propres conclusions et ses propres leçons de ses expériences. Il s'approprie les gestes et les règles de son métier. Il observe et individualise ses expériences extérieures. Cependant, ce processus individuel ne semble pas envisageable sans relations sociales et sans équilibre collectif. La construction identitaire exige un apprentissage et une mise en situation. D'ailleurs, ce sont ces moments qui permettent un rapport à l'autre, à l'entreprise et à un métier. Sans l'expérience des autres, sans l'observation, sans le partage de connaissances et de conseils, la construction identitaire de l'employé n'est pas la même. La dimension collective facilite et accélère véritablement ce processus. L'homme peut accéder, grâce aux autres, à tous les degrés de reconnaissance existant. La construction identitaire est bien, à la fois construite par la personne, et aussi par les autres protagonistes de sa vie professionnelle.

### **3. *Métier et profession***

Le métier dans son acception originelle possède une dimension manuelle alors que la profession fait référence à l'acte par lequel le religieux prononçait ses vœux " professait la foi ». En français ; le terme profession est polysémique : Il désigne à la fois l'ensemble des "emplois" et les professions libérales et savantes (médecins, juristes etc.). Il peut être également synonyme de métier. En effet, celui-ci est fréquemment substitué à celui de profession. Par fonction, il faut entendre, les tâches à accomplir dans le cadre d'un métier ou d'une profession.

Le terme de métier désignait l'exercice d'un art mécanique qui procure rémunération et qui s'oppose aux activités exercées en amateur ou à titre ludique. Le mot profession désigne, des individus exerçant une activité de prestige à caractère intellectuel et artistique et dont les fondements sont liés à l'essor des savoirs scientifiques.

Cependant, il est à noter que les activités qui s'exercent dans le cadre d'un métier ou d'une profession évoquent la notion de corporatisme c'est-à-dire l'ensemble des individus exerçant la même activité d'où l'idée de groupe professionnel ou d'ordre professionnel à l'instar des médecins, des avocats etc. A ce titre ; il convient de rappeler que le mouvement de professionnalisation à travers le monde a favorisé l'émergence d'un ordre professionnel.

Selon Dubar et Tripier (1998), le terme de profession prend quatre sens : une déclaration (identité professionnelle) ; un emploi (qualification professionnelle) ; un métier (spécialisation professionnelle) ; une fonction (position professionnelle).

Pour résumer, la profession peut être définie *"selon ces quatre points de vue successifs, soit une profession déclarée, soit comme spécialité considérée comme un métier, soit comme un emploi, et enfin, par la fonction qu'il occupe dans son entreprise, son administration ou son collectif de travail ( par exemple, " chef de projet" ou "responsable de filière".*

Dans une perspective interactionniste, les professions sont le produit de processus interactionnels et dont les membres œuvrent pour la réalisation d'objectifs communs et à défendre leur autonomie et leur "territoire". Selon cette approche l'appartenance à un groupe professionnel joue un rôle fondamental dans la socialisation et par la même l'appropriation de la culture de la profession en question. La profession se caractérise par le prestige et la position sociale qu'elle confère à ses membres et s'exerce au sein d'une organisation. Six caractéristiques peuvent distinguer les professions : 1) une profession est une activité intellectuelle qui engage une responsabilité professionnelle ; 2) c'est une activité dite savante qui

fait appel à la réflexion ; 3) elle est pratique puisqu'elle prépare à une activité ; 4) et s'acquiert en partie au fil de longues études ; 5) le groupe qui exerce cette activité fait partie d'une organisation ; 6) l'activité professionnelle est un service rendu à la société.

#### **4. PROFESSION D'INGENIEUR**

L'ingénieur est « celui qui invente, qui trace et qui conduit des travaux ou des ouvrages », cette entrée dans la définition du terme d'ingénieur par le Littré en fait un savant et un réalisateur. Son action se déploie tous azimuts comme en atteste l'histoire qui a recensé des ingénieurs militaires, des ingénieurs géographes, des ingénieurs opticiens, des ingénieurs agronomes ou encore des ingénieurs hydrographes, chimistes, mécaniciens. Le titre d'ingénieur diplômé est protégé par l'état et les conventions collective.

C'est la commission des titres d'ingénieur(CTI), organisme créé en 1934, qui comprend des entreprises, des syndicats et des directeurs d'école, qui gouverne le système de formation des ingénieurs. Elle en a l'approche que définissent ses textes. « L'activité de l'ingénieur s'exerce en premier lieu dans l'industrie, le bâtiment et les travaux publics ou l'agriculture, mais également dans les services. Elle mobilise des hommes et des moyens techniques et financiers, le plus souvent dans un contexte international. Elle reçoit une sanction économique et sociale et associe à son objet des préoccupations de protection de l'homme, de la vie et de l'environnement, et plus généralement du bien-être collectif. » Cette définition propose d'emblée une sorte de listing des domaines d'intervention-sans oublier celui des »services »qui, si l'on se réfère au tableau suivant, domine à présent les divers secteurs d'activités de l'ingénierie.

Historiquement dédiée au génie militaire, puis au génie civil, l'ingénieur allait bientôt développer un artisanat destiné aux manufactures... aujourd'hui, ses activités n'ont cessé de s'étendre pour concerner tous les secteurs de l'économie où il apporte son expertise technique : pétrole, aéronautique fonderie, textile...

- *Le rôle des ingénieurs, selon la profession et selon les diplômés*

« Le métier de base de l'ingénieur consiste à résoudre des problèmes de nature technologique, concrets et souvent complexes, liés à la conception, à la réalisation et à la mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services. Cette aptitude résulte d'un ensemble de connaissances techniques d'une part, économiques, sociales et humaines d'autre part, reposant sur une solide culture scientifique. L'activité de l'ingénieur s'exerce en premier lieu dans l'industrie, le bâtiment et les travaux publics ou l'agriculture, mais également dans les services. Elle mobilise des hommes et des moyens techniques et financiers, le plus souvent dans un contexte international. Elle reçoit une sanction économique et sociale, et associe à son objet des préoccupations de protection de l'homme, de la vie et de l'environnement, et plus généralement du bien-être collectif ».

### **5. La socialisation**

Conçue comme un construit « humain », produit de socialisations successives, la socialisation est interpellée de différentes façons pour expliquer le phénomène de construction identitaire. D'une manière générale, la socialisation est définie comme étant les modifications qui se produisent dans les rapports de chacun à son environnement et à soi-même. Dans une perspective sociologique, la socialisation désigne l'assimilation ou l'intériorisation par les individus des normes, des valeurs, des attitudes, des manières d'être de la société et auxquelles celui-ci est appelé à s'y conformer. La socialisation met donc en jeu deux mécanismes et qui sont celui de l'intégration et celui de la régulation.

Dans la même optique, Bourdieu P. conçoit la socialisation comme une incorporation d'un « *habitus* » qu'il définit comme « un système de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est à dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations ». À cet effet, l'*habitus* se caractérise par un double mouvement entre intériorité et extériorité. Il intègre les pratiques individuelles et collectives, et après incorporation, en diffuse d'autres.

Pour les interactionnistes, la socialisation est un processus d'adaptation et de construction de sens qui se passe en divers lieux et à divers moments. Dans cette perspective, la socialisation n'est pas conçue comme l'intériorisation passive des normes et des prescriptions sociales mais comme une construction où l'individu est partie prenante. La culture de l'établissement agit certes sur la conception de soi, l'estime de soi et la représentation du métier à travers les rôles et le statut, mais l'individu est aussi créateur de lui-même dans le sens où celui-ci interprète le monde extérieur en fonction « de ce qu'il est, de ce qu'il pense et de ce qu'il veut être ou devenir ».

*« La socialisation est donc une intégration culturelle d'individus, de lieux et d'objets dans des constellations de sens qui préexistent mais peuvent être modifiées ».* (Charlier cité par GRAHA M. 1994, p74).

Selon Dubar, la socialisation est *« une incorporation des manières d'être (de sentir, de penser et d'agir) d'un groupe, de sa vision du monde et son rapport à l'avenir, de ses postures corporelles comme de ses croyances intimes. Qu'il s'agisse de son groupe d'origine au sein duquel s'est déroulé sa petite enfance et auquel il appartient " objectivement " ou d'un groupe extérieur dans lequel il veut s'intégrer et auquel il se réfère " subjectivement, l'individu se socialise en intériorisant des valeurs, des normes, des dispositions qui en font un être socialement identifiable ».* Elle est aussi un « apprentissage individuel et collectif des relations de travail, qui conditionnent à la fois la réussite " économique de l'entreprise (organisation) et la reconnaissance salariale et " identitaire " des individus ».

**CHAPITRE 3**  
**ANALYSE DES**  
**RESULTATS**

## **PREAMBULE**

Il s'agira dans ce chapitre d'étaler les entretiens réalisés sous forme d'une auto-analyse, les discuter un par un pour qu'ensuite une analyse synthétique sera esquissée en vue d'obtenir un tableau global sur la culture d'entreprise véhiculée dans la LNHC/Unité de Bejaia chez les ingénieurs intermédiaire notamment. Les contradictions qui peuvent caractériser les propos de nos informateurs ne diminuent une réalité qui semble non singulière à la LNHC/Unité de Bejaia.

## **DISCUSSION DES ENTRETIENS**

### *Identification sociale*

Ce questionnaire est âgé de 36 ans ; il est de sexe masculin. Son origine géographique est Alger. Avec un niveau d'instruction de magistère. Son statut matrimonial est célibataire. Personnes en charge.

### *Identification professionnelle*

Cet enquêté occupe le poste d'un chef de département technique. Il a déjà occupé le poste antérieurement avec la même entreprise d'un chargé d'étude. Ayant un nombre d'années d'expérience et d'ancienneté de 09 ans.

Pour moi déjà l'Ingénieur je le vois c'est une personne technique à 100% c'est-à-dire qui travaille en technicité dans le sens où il a des outils soit matérialisés par des machines soit des outils numériques ou des méthodes qu'il utilise pour réaliser des objectifs de productions ou de conceptions complexes et bien spécifiques.... L'Ingénierie est le domaine où chaque ingénieur ne peut faire le travail d'un autre, l'ingénieur d'une organisation n'est pas l'ingénieur de génie civil..

L'Ingénieur doit avoir tous les outils pour confronter et régler les problèmes techniques dans le sens même en génie civil, on n'étudie pas comment faire un bâtiment, non mais plutôt le comportement d'un poteau et les calculs qui définissent le



béton et ses composants et tout le projet. ... Le parcours universitaire est assez suffisant en termes de temps (deux ans de tronc commun et trois ans de spécialité).

Un Ingénieur parle en exemple concret, parce qu'il se lie à l'expérience, et il est appelé à être sur le terrain et non dans le bureau. Il illustre son discours par des exemples concrets, il essaie toujours de régler les problèmes.

La spécialisation c'est d'avoir une expérience dans un domaine bien précis quand. On règle plusieurs problèmes. La technique, c'est de connaître les outils (phénomènes), méthodes numériques, procédures...etc.

Il y aura moins de tâches administratives pour lui permettre de traiter de nombreux cas d'études, ... En général, la demande en génie civil ne nous permet pas de nous émanciper techniquement (approfondissement) dans le domaine.

Un Ingénieur quand il arrive à la première heure, doit connaître d'emblée son programme de la journée d'où l'importance de la planification, autrement ce n'est pas un Ingénieur. La journée d'un ingénieur se résume à l'élaboration du nombre de calculs d'un projet défait afin de le réaliser dans les délais et surtout tenant compte du côté sécuritaire.

Un Ingénieur au bureau aura du mal à visualiser le projet réel. L'intervention de l'Ingénieur au site lui permet d'établir une liste de factures naturelles qui peuvent influencer et agir sur la sécurité et la faire militer (étude de sol) servitude possible comme l'électricité. Un Ingénieur qui ne se déplace pas ne pourrait jamais régler les problèmes. D'où l'intérêt d'être présent sur le site.

Ensemble, ils discutent et réfléchissent techniquement, ils ont la même formation de base et aussi le même vocabulaire technique.

Les deux : une y a une complémentarité entre les deux postes, un Ingénieur dans le bureau doit veiller à ce que la structure remplisse toutes les conditions règlementaires de sécurité en figures. Par contre l'ingénieur sur le site visualise

mieux le projet réel, et veille à la bonne exécution et la situation des tâches demandées par le client.

Un Ingénieur, c'est un diplôme ce n'est pas un poste, par contre un responsable administratif peut être un poste, c'est un gestionnaire ou un poste de gestion dans l'entreprise. Donc chacun a ses tâches, mais sont rentables les deux.

Réussite sociale, ouverture d'esprit, responsabilité, maturité, objectif, pragmatique.

Échanger les informations et les idées avec les amis, à l'instar des autres personnes, l'Ingénieur doit parler, écouter et ramener les idées des autres, pas seulement de son entourage proches mais des autres entreprises, soit nationales ou internationales, dans le sens où l'Ingénieur doit suivre obligatoirement les nouvelles techniques.

Un Ingénieur n'est pas qu'une technicité bridée dans son domaine, mais doit s'étoffer d'autres outils pour s'évaluer en niveau international, c'est-à-dire, la langue, les différentes réglementations, techniques et procédures d'ailleurs et cela ayant des échanges avec « les entreprises multinationales » spécialisées et développées dans le même domaine.

## **Deuxième enquêté**

### *Identification sociale*

Cet questionné est âgé de 24 ans ; il est de sexe masculin. Son origine géographique est d'Oud Ghir. Avec un niveau d'instruction Ingénieur d'état. Son statut matrimonial est Célibataire. Personne en charge.

### *Identification professionnelle*

Cet enquêté occupe le poste d'un chargé d'étude. Il a déjà occupé le poste antérieurement avec la même entreprise d'un chargé d'étude. Ayant un nombre d'années d'expérience et d'ancienneté de 02 ans.

Depuis l'enfance, je rêvais d'être Ingénieur, l'inspiration et l'influence des médias... Je rêvais de réaliser différentes constructions, ... .En plus, je voulais suivre le chemin de mon père.

À l'université, j'ai su qu'être Ingénieur est une grande chose et ce n'est pas facile ... je rêvais d'arriver....

L'Ingénieur est comme un cadre d'état, et tout le monde attend un plus, et il est destiné à réaliser des choses, à orienter, à diriger les travailleurs, à moderniser les choses et toujours pour l'amélioration dans les domaines génie civil.

Une personne respectueuse. Être organisé, avoir (un) sens de vie, être sportif parce que tout effort théorique a besoin de refoulement pour dégager les pressions et la surcharge du travail, « un esprit sain dans un corps sain ». L'Ingénieur doit-être décisif à travers ses différentes décisions (présentes ou futures). Et être exemplaire dans son travail, avoir un bon comportement, savoir communiquer et transmettre le message aux différents membres de l'entreprise.

Durant l'université, je m'imaginai un grand Ingénieur, travailler dans une entreprise, être respecté par tout le monde et attend de moi un plus. Mais, malheureusement dans l'entreprise Algérienne, on ne favorise pas le développement et la recherche scientifique, avec la force du temps, tu deviens un simple Ingénieur dans l'entreprise soit étatique, soit privé. Tu deviens fermé dans un angle, stagné, donc tu as plus d'ancienneté et moins d'expérience.

C'est pareil, comme les autres journées, il y a des horaires à respecter comme toutes les entreprises dans le monde, l'heure d'entrée et l'heure de sortie, et une pause d'une heure pour le déjeuner. Généralement, l'Ingénieur est soit au bureau, soit sur chantier tout dépend du travail. Exemple l'Ingénieur en génie civil pendant la journée, il peut se trouver sur chantier pour assurer le suivi, vérifier et contrôler.

Un Ingénieur sur le chantier pratique, il acquiert plus d'expérience, contrairement à celui du bureau. Il reste dans des théories justes. D'ailleurs, l'Ingénieur de bureau est bien habillé, propre, organisé. Pour moi, il faut bien s'habillé car c'est un ingénieur d'état.

Les deux sont des Ingénieurs, même diplôme, juste le premier a un caractère de bureau et l'autre un caractère de chantier.

L'Ingénieur sur le terrain est plus productif par contre celui dans le bureau est comme une machine.

Pour moi, le meilleur est celui qui travaille dans les deux domaines, puisque dans le bureau il y a des théories et dans le chantier y a des pratiques. Je préfère traiter un dossier et le réalise sur le terrain que de le donner à d'autres personnes afin de le réaliser.

Grande chose, un ingénieur dans un entourage pareil est une personne instruite dans tous les domaines, intellectuelle, intelligente et différente des autres et c'est une fierté familiale.

Non, lorsque je fais un travail, je ne parle pas de ce que j'ai fait, je l'oublie carrément, car j'ai une autre vie.

Il prend une place importante dans l'entreprise, c'est le noyau, c'est lui qui représente une unité de production, par exemple dans une entreprise, l'Ingénieur doit occuper une place sensible et avoir un environnement favorable dans le but de favoriser le rendement, et qu'il doit répondre aux exigences de l'entreprise. Dans la société, il représente une classe intellectuelle, respectueuse et aussi il présente plusieurs personnes, ouvert, civilisé et il suit le développement mondial.

### **Troisième enquêté**

#### *Identification sociale*

Cet interviewé est âgé de 43 ans ; il est de sexe masculin. Son origine géographique est Skikda. Avec un niveau d'instruction Ingénieur d'état. Son statut matrimonial est marié. Personnes en charge ; 02 enfants.

#### *Identification professionnelle*

Cet enquêté occupe le poste maitrise (directeur). Il a déjà occupé le poste antérieurement avec la même entreprise d'un chargé d'étude, chef de département, directeur. Ayant un nombre d'années d'expérience et d'ancienneté de 12 ans.

C'est comme tous les autres étudiants, ce n'est pas mon choix préféré, c'est un sentiment d'un chômeur, comme tous les ingénieurs qui attendent les diplômes. Ensuite, il cherche un poste travail.

Une image d'un chômeur car j'ai vécu trois ans de chômage et j'ai oublié que je suis Ingénieur,... Durant cette période, j'ai appris plusieurs choses.

D'abord, j'ai commencé à travailler dans une entreprise, c'est l'acquisition de l'expérience, ensuite l'ingénieur serait dans un laboratoire de test pour savoir de quoi s'agit-il, et c'est quoi le métier exact, donc automatiquement, il commence avec la recherche de l'information, de l'adaptation avec le milieu de travail, la documentation et tout ce qui concerne le travail avec le temps de l'ingénieur. Il va comprendre de quoi il s'agit à partir de là, il va développer ses compétences.

Durant le parcours universitaire, j'ai voulu être un géologue de spécialité et j'ai fixé comme objectif le travail dans les entreprise comme SONATRACH, donc automatiquement, la réalité des choses change, j'ai travaillé comme un Ingénieur c'est vrai. Je suis rentré dans un domaine géotechnique, donc il y a seulement une partie qui touche ma spécialité.

L'Ingénieur n'a pas le temps, et ça dépend de la façon du travail et l'importance de l'entreprise, il n'y aura pas plus de temps à rester. Donc toute la journée, la semaine et le mois seront chargés, la plupart du temps.

Le travail de chantier est pénible, qui a des dangers sur le site, qui a des responsabilités à apprendre. Par contre, le bureau, c'est un travail bureautique pour finaliser les rapports et les Procès-Verbaux et les écrits.

Le métier de l'Ingénieur est le même, il y aura même des données de terrain et en les fabriquant au niveau de bureau, pour faire sortir un produit et réaliser un projet. La ressemblance, c'est qu'il y a un lien direct (sans chantier il n'y a pas de bureau et sans bureau y a pas de chantier).

Ça dépend du cas, sans chantier, il n'y pas de bureau et sans le bureau y a pas de chantier, notre travail au bureau est relié directement au chantier, il y a un lien entre le travail de chantier et celui du bureau.

Un Ingénieur est plus rentable en tant qu'homme ou femme de terrain par rapport au responsable administratif, le travail de ce dernier est résumé à la gestion, par contre un Ingénieur de terrain, c'est la production.

Ingénieur, c'est tout le monde, celui qui fabrique, celui qui décide à la place des autres et celui qui oriente techniquement.

La plus part des Ingénieurs discutent avec leur entourage pour dégager les pressions et faire participer les autres. Pour moi, je discute avec mes collègues de travail, soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'entreprise pour faire l'échange d'expérience et donner une idée ou une solution à un problème rencontré.

L'Ingénieur doit passer par plusieurs grades spécifiques à l'entreprise (débutant, junior, sénior), donc sa place est relié à ce niveau, ses expériences acquises dans l'entreprise permettent de décider à la place des autres, il peut même occuper des postes de responsabilité importante, enfin, il accompagne le développement de la société.

## **Quatrième enquête**

### *Identification sociale*

Cette questionnée est âgée de 41 ans ; elle est de sexe féminin ; Son origine géographique est Bejaia. Avec un niveau d'instruction Ingénieur d'état. Son statut matrimonial est Marié. Personnes en charge : 03 enfants.

### *Identification professionnelle*

Cette enquêtée occupe le poste maîtrise (chargée d'essai de laboratoire). Elle a déjà occupé le poste antérieurement avec la même entreprise d'un chargé d'étude. Ayant un nombre d'années d'expérience et d'ancienneté de 15 ans.

J'aime le domaine de génie civil et je veux sortir dans les chantiers pour avoir la grande touche (réalisation de diverses structures ; palais, villas etc.), et aussi j'aime les bâtiments.

L'image de l'Ingénieur est valorisée, il a un rôle important dans la société et dans l'entreprise, et ça à travers les décisions qu'il prenne, car c'est le noyau de la construction et c'est lui qui décide des normes structure (taille, poids, forme etc.).

Il faut que l'Ingénieur sache comment transmettre le message, et aussi partager des idées avec les techniciens, ajouter une bonne communication entre les techniciens, le directeur et les clients, il faut qu'il soit en mesure de comprendre ce qu'il veut, et la manière dont il va le réaliser.

Bien évidemment, car ce que je fais présentement est compatible avec ce que je désirais vraiment. J'ai toujours voulu sortir sur le terrain, et grâce au bon entourage de mon milieu professionnel et la bonne compréhension de mon supérieur hiérarchique, qui s'est montré généreux avec moi, j'ai enfin pu devenir ce que j'admiraais.

Chaque Ingénieur a eu son travail, il y avait toujours une routine. Tout d'abord, je rentre à huit heure du matin, je vois les techniciens on fait un point sur

ce qu'on a fait et ce qu'on va faire, je viens ici, je contrôle tout qu'on a reçu pendant la journée comme les bons de commande, s'il y avait des projets, les échantillons.

Il y a une complémentarité entre le bureau et le terrain, il faut faire une visite sur le site comme il faut faire les deux, parce qu'il n'y a pas une différence entre l'Ingénieur dans le bureau et celui sur chantier. Par exemple s'il y a une panne sur le chantier, il faut qu'un ingénieur se déplace, sans aucun doute.

Les deux ont pour mission de résoudre des problèmes surtout des problèmes techniques. Ils sont favorisés et ils ont le même statut et la même valeur.

Les deux sont rentables, parce que l'un fait des essais et l'autre fait la rédaction. On a besoin de techniciens et d'Ingénieurs pour faire des essais.

Les deux cas se complètent parce qu'on ne peut pas faire un travail sans l'autre. Le travail sur le chantier me permet la collecte des données, après au bureau je vais traiter les données dans un climat tranquille.

Dans mon entourage les gens respectent l'Ingénieur et lui donne une importance. Lorsqu'on parle de statut d'Ingénieur dans la société, elle lui donne une grande valeur par rapport aux enseignants, médecins.

Il y a certains secrets professionnels ici qui rendent les difficultés du travail. Je préfère rester dans le cadre du travail parce que c'est professionnel, je parle avec des clients d'une manière limitée, aussi je parle avec ma famille quand il y a des problèmes et aussi lorsqu'il y aura un truc, on en parle pour des conseils. Le secret professionnel, on n'a pas le droit de parler mais on parle de la fatigue.

L'Ingénieur est important dans la société et dans l'entreprise, car c'est lui la source de la réussite ou de l'échec, il prend une place importante, si chacun fait son travail, donc il doit se développer, qu'il suive l'innovation. Dans la société, l'Ingénieur oriente les gens comme il donne des conseils, par ailleurs, dans l'entreprise c'est le noyau, le moteur, le producteur et c'est à lui que reviennent les décisions.



## **Cinquième enquête**

### *Identification sociale*

Cette questionnée est âgée de 28 ans ; elle est de sexe féminin ; Son origine géographique est Bordj Mira. Avec un niveau d'instruction Ingénieur d'état. Son statut matrimonial est célibataire. Personne en charge.

### *Identification professionnelle*

Cette enquêtée occupe le poste maîtrise (chargée d'étude). Elle a déjà occupé le poste antérieurement avec la même entreprise d'un chargé d'étude. Ayant un nombre d'années d'expérience et d'ancienneté de 2 ans.

je n'ai pas choisi d'être Ingénieur, mais c'est le métier en lui-même qui m'a choisi, autrement dit, quand j'étais au lycée je me voyais architecte par exemple médecin...etc. mais malheureusement je n'ai pas eu mon bac avec une très bonne mention, donc mes choix étaient limités, du coup j'ai opté pour le tronc commun technologie sans savoir réellement ce que c'était, mais une fois entrée dans le noyau (les études) ça commence à me plaire et j'ai commencé à avoir une idée sur le métier de l'Ingénieur, qui me semblait être quelque chose de grand.

Le métier l'Ingénieur me montrait quelque chose de grand, d'immense, une personne qui sait résoudre les problèmes car elle est intelligente.

Un Ingénieur doit être une personne présentable, propre, qui sait parler, et sait se comporter avec les gens, une personne attentive, qui a le sens de l'observation, intelligente (assez intelligente pour résoudre les divers problèmes rencontrés sur le chantier et dans le bureau quotidiennement).

La vie estudiantine est différente de la vie professionnelle, quand j'ai été étudiante, j'ai imaginé beaucoup de choses comme être un médecin. C'est difficile d'avoir les années surtout dans le système classique et sortir avec un diplôme (cadre d'état).

C'est une journée ordinaire, qui ressemble à toutes les autres journées. On vit la routine. Je rentre à l'entreprise à 8 :00h et je commence premièrement à allumer mon ordinateur pour rédiger les rapports, quand il s'agit de laboratoire, je me déplace pour vérifier l'échantillon et ramener les résultats et je reviens à l'entreprise.

Dans le bureau je suis les ordres de mon supérieur et je fais le travail qu'il me donne, après je commence le travail comme les autres journées, exemple finaliser les rapports. Par contre sur le chantier je rencontre beaucoup de personnes comme les maçons, les manouvres, les Ingénieurs, et cela me permet d'acquérir de l'expérience.

L'Ingénieur reste toujours l'ingénieur car on a la même formation universitaire, mais je pense qu'il y a beaucoup plus de divergences que de remembrances.

Il y a des Ingénieurs qui se sentent à l'aise dans le bureau et les autres sur le chantier. Tout dépend de la personne, je pense que la rentabilité se trouve dans le chantier car c'est un lieu de production, de réalisation, de projet.

L'idéal, c'est d'avoir les deux domaines à la fois, donc on ne peut pas ignorer l'un des domaines car ils sont reliés entre eux. Exemple pour réaliser un projet, il faut des données théoriques (planifications) et pratiques, le travail d'ingénieur lui exige de connaître le chantier et bureau.

Ma famille est fière de moi parce qu'elle a une fille intellectuelle, éduquée etc. La même chose pour mon entourage qui me respecte, et qui partage mes idées ou mes opinions.

Ça arrive des fois, quand je passe une journée agitée ou pleine de mouvements et on ne peut pas avoir tout planifié, dès que j'arrive à la maison, je leur raconte tout pour me soulager.

L'Ingénieur, c'est le noyau, le tout, les gens doivent connaître ce qui a fait un producteur, le cœur de cette entreprise, dans la société l'Ingénieur lui-même est une personne instruite, il est fait pour la création, et résoudre des problèmes.

### **Sixième enquêté**

#### Identification sociale

Ce questionnaire est âgé de 32 ans ; il est de sexe masculin. Son origine géographique est Souk El-Thnine. Avec un niveau d'instruction Ingénieur d'état. Son statut matrimonial est marié. Personnes en charge ; 02 enfants.

#### Identification professionnelle

Cet enquêté occupe le poste d'un Maître (chargé d'étude). Il a déjà occupé le poste antérieurement avec la même entreprise d'un chargé d'étude. Ayant un nombre d'années d'expérience et d'ancienneté de 03.5 ans.

C'est un élément principal qui participe d'une manière imminente, pour la résolution des problèmes techniques rencontrés dans la réalisation et la construction dans notre territoire.

Image de leader, de décideur avec une forte personnalité qui est appelé à renouveler les difficultés sur tous les niveaux (domaine professionnel, social et domaine sécuritaire), exemple, l'Ingénieur va défendre son pays, même si demain il t'appellera à faire une guerre il sera apte.

pour moi, c'est l'image du leader, car l'Ingénieur qui bâtit un projet en pleine mer ou bien des sommets des montagnes ou des terrains non constructifs, et des chemins de fer, dans un tunnel qui est émergé dans l'eau, il a des mégas structures où les Ingénieurs ont montré leurs capacités techniques à défier la nature, donc à travers les documentaires et les anciens Ingénieurs peuvent réaliser des choses concrètes, si on cherche qui est derrière tout ça techniquement on trouve que c'est l'Ingénieur et l'architecte...

Exemple, le palmier de Djomayra Abu-Dhabi, c'est un énorme challenge technique pour les Ingénieurs.

C'est une indépendance d'esprit, une personnalité forte qui marche avec son domaine et avec une bonne condition physique, exemple, une personne handicapée n'arrive pas à résister à l'environnement de travail, et une bonne maîtrise de la langue avec une bonne communication (verticale ou horizontale), doit être responsable dans le travail et ses engagements.

Ne coïncide pas ce que j'attends, parce que c'est mal payé, mal considéré, le statut d'Ingénieur n'est pas respecté par les autorités et par notre système, soit dans l'entreprise, soit dans la société, et c'est un manque de valorisation.

Ce que j'attends, la ponctualité du matin pour venir à huit heure, comme notre réseau routier n'est pas adéquat par rapport à nombre de véhicules donc notre déplacement est difficile à cause de la circulation, de la police, et de code de la route, et aussi l'état de la route, donc arriver à l'heure devient impossible. L'Ingénieur commence sa journée avec des problèmes et termine avec des problèmes. Toujours dans les horaires de travail, il y a le problème de ponctualité, exemple pourquoi vous n'avez arrivez pas à l'heure ? Déjà ça commence les problèmes dès le matin pour justifier ton retard. Quand je sors de la maison, dans le but de gagner de l'argent, une fois j'arrive au travail, je salue les collègues pour remarquer ma présence. Pendant la journée il y a des hauts et des bas, c'est-à-dire des fois, il y a des pressions et des fois non, ça dépend de l'intervention de notre supérieur.

A la fin de la journée, je me sens fatiguer, malheureuse, c'est une réalité, c'est-à-dire de prendre beaucoup de temps pour arriver à la maison.

Au bureau, c'est un travail bureautique (rédiger un rapport), c'est un travail moral et intellectuel. En revanche, le chantier est travail moral et physique.

Aucune distinction. Les décisions, ce ne sont pas les mêmes dans le bureau, il y a toujours un supérieur, mais dans le terrain je réalise le travail à ma façon.

Les deux, parce que le travail de bureau commence après la fin de la visite du terrain, donc sont liées entre eux, ce sont les données sur le terrain qui permettent à l'Ingénieur de travailler au bureau.

Ils sont rentables les deux, donc, il y a toujours un lien entre eux.

Toujours l'Ingénieur est mal placé, moins payé, donc il est dévalorisé et mal respecté dans la famille.

Je ne discute pas avec la famille car le revenu est insuffisant, je me suis trouvé mal placé, juste un nom d'ingénieur, signifie mal-rémunération. On n'a pas de temps pour parler, même pas de moral et cela dégrade la vie d'un couple.

L'Ingénieur est un leader, décideur, meneur et responsable, grâce à sa capacité de raisonner logiquement pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés dans l'entreprise. Dans la société, servir ses capacités intellectuelles pour encadrer, canaliser, orienter et mettre la société dans la bonne voie.

### **Septième enquêté**

#### *Identification sociale*

Ce questionné est âgé de 30 ans ; il est de sexe masculin. Son origine géographique est de Sidi Aich. Avec un niveau d'instruction Ingénieur d'état. Son statut matrimonial célibataire. Personne en charge.

#### *Identification professionnelle*

Cet enquêté occupe le poste d'un Maitrise (chargé d'étude). Il a déjà occupé le poste antérieurement avec la même entreprise d'un chargé d'étude. Ayant un nombre d'années d'expérience et d'ancienneté de 10 mois.

je ne savais pas exactement c'est quoi un Ingénieur, j'étais rentré en tronc commun à la première année, ensuite, j'ai spécialisé en Génie Civil, et à ce moment que les choses sont devenues claires, le fait d'être Ingénieur ou de spécialiser dans cette branche c'est déjà beaucoup, car elle est très difficile mais d'un autre côté, elle est riche, c'est un domaine vaste, je vois l'Ingénieur comme le créateur de développement, comme un homme de grande chose c'est-à-dire, on le voit dans les différents domaines, et il contribue au progrès de son pays.

L'Ingénieur acquiert un bagage, a une grande responsabilité car c'est lui qui oriente la société, et donne un exemple dans tous les domaines, il est le noyau et le cœur de l'entreprise et de la société, et c'est à lui que reviennent les décisions.

Avoir le sens de l'observation, et la bonne condition physique pour se déplacer dans les différents sites. L'Ingénieur sait communiquer avec les gens, trouver des solutions aux problèmes.

Pas du tout, la formation et le domaine professionnel sont des choses différentes, donc il y a un manque dans la formation, il faut avoir d'expérience et c'est à travers le recyclage et les formations. Et j'attends de voir les choses claires, c'est-à-dire ce qu'on a acquis à l'université, on va le pratiquer sur le terrain.

Ça dépend de la tâche, par exemple, moi quand j'arrive le matin, je dois finaliser le travail (le temps est indépassable), en tant que débutant j'apprends toujours des choses, je cherche à comprendre des choses, de m'adapter avec les autres Ingénieurs.

Le travail d'Ingénieur dans le chantier est plus difficile car on rencontre toujours des difficultés, en plus, on prend des décisions décisives sur place, et bien sur le climat de travail est dangereux. Par contre, dans le bureau, il doit suivre les ordres de son supérieur, en plus, le climat de travail est favorable, bien propre, calme.

Ils ont les mêmes compétences (le bagage), et on ne peut pas dire que l'un est mieux que l'autre, car c'est des Ingénieurs les deux, exemple, quand je sors sur le terrain, je rencontre les autres Ingénieurs, on utilise le même langage quand d'autres personnes ne peuvent pas comprendre en ce qui concerne le domaine technique et pratique.

Les deux, parce qu'un Ingénieur sur le terrain a besoin des données sur le chantier, donc, il doit se déplacer sur le terrain, exemple, il y a un nouveau projet, je dois d'abord ramener les résultats, ensuite, je reviens au bureau pour faire l'étude.

Les deux sont rentables, si l'Ingénieur de bureau ne donne pas la rentabilité, évidemment c'est la même chose pour celui du chantier.

Je ne parle avec personne même de ma famille, car ils ne savent pas que je suis Ingénieur, parce que je suis issu d'une famille d'intellectuels, donc nous sommes les mêmes, bien sûr que c'est une fierté pour la famille.

Quand je termine le travail à 16 :00 heures, j'oublie tout, et je commence une autre vie, même si je suis fatigué, je ne parle pas, je les garde pour moi.

L'Ingénieur peut prendre la place de tout le monde, d'un innovateur, d'un responsable, d'un décideur, d'un formateur, donc sa place est indispensable dans l'entreprise et dans la société.

## **SYNTHESE**

L'enquête qui a été menée au sein de l'entreprise LNHC/unité de Bejaia, nous permet de découvrir le parcours d'ingénieur, son quotidien entre le privé et le professionnel, et la place qu'il peut occuper dans l'entreprise et dans la société.

Force est de constater que le parcours universitaire de l'ingénieur affecte sa vie professionnelle ; toutefois, une distinction peut être signalée relative à ceux qui ont choisi par leur propre chef ce métier, éventuellement plus ambitionné et plus motivé et réussis, à ceux qui se sont retrouvés dans ce métier sans aucune a priori et manifester aucun désir, pur fruit du hasard. C'est ainsi qu'une représentation mentale colportée esquisse les traits d'un métier qui, de notre point de vue, commence à se vulgariser pour prendre une image synoptique de l'ingénieur. Imprégné par cette technicité, l'ingénieur ne se lit qu'à travers cette dernière. C'est une personne technique. Une technicité qui affirme à son tour un recours imposant à la machine tout en imposant sa rationalité. Une réalité qui décide d'une part du caractère décisif du métier, et d'autre part du caractère interventionniste : l'ingénieur doit solutionner, trouver des réponses et résoudre des problèmes. En somme, l'ingénieur il use de son intelligence pour affronter les problèmes du quotidien liés à son métier.

Par ailleurs, la question de crédibilité se pose incessamment pour justifier une compétence et accréditer une performance : l'expérience. Celle-ci semble le point nodal de toute crédibilité, elle se construit avec le temps et la pratique au quotidien pour que l'ingénieur outre passe la compétence en affirmant sa performance.

Dans la même veine, la planification qui est l'essence même de l'esprit d'ingénieur impose une logique non seulement organisationnelle mais fait appel à une vision futuriste, dont l'ingénieur ne peut se dissocier.

Au-delà de ce qui est attendu, l'image qu'on a formée de l'ingénieur se trouve complètement renversée s'inscrivant dans un euphémisme d'une réalité



contradictoire, d'une part sociale et d'autre part professionnelle, qui n'octroie par l'image mérite ; ce qui explique en fin de compte cette déception manifeste chez nos ingénieurs.

L'ingénieur simple, à son insu exécute les instructions d'une hiérarchie dans une redondance au quotidien. C'est l'ingénieur routinier.

Dans un mouvement pendulaire, entre bureau et site, l'ingénieur cherche à se redéfinir. Dans ses propositions face aux problèmes rencontrés il tente de se refaire, ou plutôt de se retrouver, mais c'est souvent sur le site que trouve sa fin : une fin d'émancipation pour s'imposer en tant que personne technique et propose des solutions.

La culture d'entreprise souvent contradictoire qui ne superpose le technique et l'administratif, l'ingénieur se trouve face à des frontières brouillées et dichotomique à la fois. Entre ingénieur bureau qui œuvre dans une logique de verticalité et de bureaucratie administrative et l'ingénieur site qui œuvre dans une logique autonomiste où il cherche à se prouver pour lui-même et pour les autres sa qualité d'ingénieur. Entre production et non-production se conjugue cette confusion du métier qui recherche une réacquiescence son relief naturel. D'ailleurs, c'est pour cette raison que le climat, bien qu'il soit nécessaire, il n'est pas suffisant à donner un contexte approprié pour un ingénieur performant. La dichotomie doit se refaire et tisser une nouvelle trame pour donner une contextualisation voulue du métier. La séparabilité doit se lire dans la complémentarité et non le contraire pour arriver au rendement souhaité et toucher les objectifs tracés a priori.

Cette réalité a débouché sur un souci réel : le rapport entre la sphère familiale ou privée et la sphère professionnelle. Une conciliation même présente semble inefficace le fait qu'elle se conjugue dans la contradiction. D'ailleurs, cette conciliation n'est aucunement synonyme d'entente entre les deux sphères. A des moments dichotomiques et à d'autres conciliantes.

En somme, le métier d'ingénieur bien qu'important par son statut octroyé par l'institution : université, entreprise et société ne saisit pas son rôle, ou plutôt le saisie dans une logique contradictoire. De notre point de vue, il importe de se focaliser sur les métiers et les professions pour relire la réalité socioprofessionnelle qui fait le quotidien social et le rôle de doit remplir et l'institution et l'individu dans un modus opérande pour une profession compétente et performante.

# CONCLUSION

## CONCLUSION

Le travail réalisé auprès des ingénieurs de LNHC/Unité de Bejaia nous permet de répondre à nos questionnements, L'analyse des données collectées nous a permis par ailleurs de postuler les hypothèses en supra.

Nous avons ainsi tenté de dégager le parcours d'ingénieur, c'est autant qu'une représentation mentale diffuse les traits d'un métier, plus la place qu'il occupe dans l'entreprise et dans la société.

En somme, la réussite de l'entreprise LNHC revient, à la compétence et la performance des ingénieurs et ça à travers les décisions décisives qu'il prennent plus une technicité qui garantit une bonne fonction, à cet effet l'ingénieur est très ambitionnée à réaliser plein d'objectifs mais souvent la réalité ne reflète pas ce qu'ils souhaitent, aussi le salaire qui ne répond pas aux besoins des ingénieurs, avec une mal-considération ne seulement dans l'entreprise mais aussi dans la société, ce qui empêche les ingénieurs à agir à leurs propre volonté, et même de ne s'intéresser que à l'ancienneté que d'expérience.

Pour conclure, bien que la réalité de l'ingénieur est loin d'être comme celle que celui-ci avait envisagé à travers son parcours et ses ambitions, même si l'ingénieur est d'une importance mais sa dévalorisation lui rend un simple diplômé.

# **Liste**

# **Bibliographique**

## **BIBLIOGRAPHIE :**

- ALTER N, Sociologie du monde du travail, 1er Ed, PUF, Paris, 2006.
- ANGERS M, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed Casbah, Alger, 1997.
- BOUCHET Hubert, La prospective du travail des ingénieurs et cadres, Agence d'objectifs FO-IRES, Paris.
- DELAVALLEE Eric, la culture d'entreprise pour manager autrement, édition d'organisation, paris, 2002.
- DOLAN Shimon et autre, Psychologie de travail et comportement organisationnel, 2eme édition, Gaétan Morin, Québec, Canada, 2003.
- DUBAR Claude, la socialisation. 3eme édition, Armand colin, paris, 2000.
- DUCHAMP (D) et GUERY (L), La gestion des ressources humaines, J. Ajchenbaum/L. Accardo, France, 2014.
- EDGAR Schein, Culture organisationnelle et leader chip, Jossoy basse, Paris, 1985.
- GORDON M et PERTY F, guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales, (Méthodes en sciences humaines), DEBOECK université, 3<sup>eme</sup> édition, Québec, 2006.
- GUY Rocher. Introduction à la sociologie générale. Edition Seuil, Paris, 1970.
- MORIN P et DELAVALLEE E, Le manager à l'écoute du sociologue, 7eme édition, Edition d'organisation, France, 2003.
- Muchielli A, Dictionnaires des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, édition, Armand Colin, Paris, 2002, P 129.

- POTOCKI MALICET Danielle, Eléments de sociologie du travail et de l'organisation, Economica, 49, rue héricart-75015, Paris, 1997.
- SOUTENAIN (J-F), Organisation est gestion de l'entreprise, Collection Expertise comptable Foucher, copyright Berti édition Alger, 2007.
- THEVENET Maurice, La culture d'entreprise, 4eme édition, Presses universitaires de France, Paris, 1993.
- THUDEROZ Christian, Sociologie des entreprises, Edition la découverte 9 bis, Rue Abel-Hovelacque 75013, Paris, 1996.
- **Thèses**
- CHRISTELLE Didier, Ethique et identités professionnelles des ingénieurs, Ethique sur les diplômes des écoles du Nord de la France, Université de Lyon, 2002.
- HADEF Ahmed, Son projet, Son identité et son rapport à la profession. Thèse doctorat d'état en sciences de l'éducation, Université Mentouri Constantine, soutenu 2012.
- TOUATI Oumelkhir, Rapport au Travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien, Université de Montréal, Décembre 2007.
- **Les sites internet :**

AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative de l'organisations1987PDFIn[http://bobloitheque.uqac.quebec.ca/index htm](http://bobloitheque.uqac.quebec.ca/index.htm). Le 05/05 à 15 :00

# **Annexes**



# Guide d'entretien

- Comment était votre perception de l'ingénieur ?
- Au cours votre formation universitaire, qu'avez-vous appris de l'image de l'ingénieur ?
- Une fois que vous êtes ingénieur, selon vous quelles sont les représentations d'être ingénieur ?
- Est-ce-que la réalité de votre travail coïncide avec ce que vous attendez ?
- Comment se déroule la journée d'un ingénieur ?
- Selon vous quelles sont les différences qui peuvent distinguer le travail d'ingénieur dans le bureau de celui sur le chantier ?
- Pouvez-vous donner les ressemblances ?
- Selon vous l'ingénieur doit être sur terrain, ou au bureau ou sinon les deux et pourquoi ?
- Pensez-vous que l'ingénieur est plus rentable en tant que responsable administratif ou plutôt comme un homme/femme de terrain ?
- Que signifie d'être ingénieur dans votre entourage ?
- Discutez-vous avec votre entourage de ce qui se passe dans votre journée de votre travail ?
- Quelle est selon vous la place que devrait prendre l'ingénieur dans l'entreprise et dans la société qui s'inscrivent dans un contexte économique mondial ?

## **Présentation de l'organisme d'accueil**

### a. Historique et moyens

- 1- Création et l'évolution de l'organisme d'accueil
- 2- Présentation de la filiale Est
- 3- Présentation de la direction générale de Bejaia
- 4- Vocation et Domain d'activité
- 5- Moyens matériels
- 6- Moyens humains
- 7- Présentations
- 8- Références professionnelles

### B. Organisation :

#### 1- Département commerciale :

- Chiffre d'affaire
- Marketing et Marchée.

#### 2- Département finance :

- Service ressources humains
- Service comptabilité
- Service moyens généraux

#### 3- département technique :

- Service IN-Situ
- Service collaboratoire
- Service études

## **Histoire et moyens :**

### **1- Création et évolution :**

Le laboratoire National de l'Habitat et de Construction « LNHC », a été créé 1978 par décret N°78/204 du 06/09/1978 afin de répondre à un besoin croissant des constructeurs et aménageurs en matière d'études géotechnique, d'analyse et contrôle de matériaux de construction.

Le LNHC a élargi son champ d'intervention vers d'autres secteurs : travaux publics, transports énergie, hydraulique, industrie, environnement et tourisme.

Depuis janvier 2008, le LNHC est érigé en groupe comprenant la société mère avec 4 filiales ; Centre, sud, Est et Ouest regroupant elle-même 13 Unités et 24 Antennes réparties sur tout le territoire national.

Le LNHC met à la disposition de ces clients une expérience professionnelle et un savoir-faire acquis au cours de 32 ans d'exercice. Aujourd'hui est une entreprise publique économique (EPE/Spa), d'un capital de 150 000 000 DA sous tutelle de la Société de Gestion des Participations Etudes et Engineering (SGP/GENEST). Son siège social est situé au 81 Rue Gheboub Boualem Belfort El harrach Alger.

### **2- présentation de la filiale EST :**

Le laboratoire de l'Habitat et de la Construction de l'EST (EPE/Spa), (LHC-EST) d'un capital de 1 000 0000 DA a été créé en janvier 2008 suite à la filialisation du LNHC, représentée par (03) Direction Régionale BEJAIA, SKIKDA et OUM EL BOUAGHI. Son siège social 5eme KM route d'Alger Z, I Palma Constantine.

### **3- Présentation de la direction régionale de Bejaia :**

La Direction régionale de Bejaia a été créée le 01 Avril 1999 sous LNHC et effectuée à la filiale EST 2008, elles gèrent deux (02) Antennes une à Jijel et l'autre à Sétif, son siège social est au Centre d'Affaires SOMACOBÉ BEJAIA.

### **4- Vocation et Domain d'activité :**

Sa vocation s'articule sur :

- Etudes Géotechniques.
- Analyse et contrôle de matériaux de construction (divers essais et contrôles)
- Contrôles des routes.
- Analyses chimiques.

### **5- Moyens matériels :**

Le LHC-EST Bejaia dispose de tous les moyens d'investigation et essais nécessaires pour la réalisation de ses activités dans les meilleures conditions :

- ❖ 01 SONDEUSE POUR CAROTTAGE ET ESSAIS DESTRUCTIFS.
- ❖ 01 PRESSIOMETRE TYPE APAGEO.
- ❖ 03 PENETROMETRES DYNAMIQUES LOURDS.
- ❖ 03 LABORATOIRES D'ESSAIS PHYSIQUES, MECANIQUE ET CHIMIQUES DU SOLEIL ET DES MATERIAUX.
- ❖ GAMMA-DENSIMETRE (TROXLER).

## **6- Moyens humains :**

Le personnel du laboratoire est scindé en deux catégories, le premier est technique, qui représentant 65% de l'effectif total, qui est constitué par des techniciens et ingénieurs spécialisés dans toutes les disciplines ayant trait avec les domaines d'activités du laboratoire, et l'autre aborde 35% appartient au secteur technique.

## **7- Présentations fournies par le LHC-EST Bejaia :**

- ✓ Investigation géotechnique in-situ.
- ✓ Essais au laboratoire.
  - Essais physiques.
  - Essais mécaniques.
  - Essais sur bétons et matériaux.
- ✓ Analyses chimiques.
- ✓ Essais de contrôle routier.
- ✓ Engineering.

## **8- Références professionnelles :**

- ❖ Complexe agro-alimentaire CEVITAL.
- ❖ Les Hôtels.
- ❖ Autoroute Est – Ouest.
- ❖ Complexe des eaux minérales et gazeuses IFRI.
- ❖ Pôle universitaire EL Hidhab SETIF.
- ❖ Pôle universitaire Ali Mendjeli CONSTANTINE.
- ❖ Pôle universitaire BEJAIA.
- ❖ Des milliers d'études pour équipements publics et logements.

### **a. Organisation :**

Le LNHC/EST utilise une organisation issue de la structure fonctionnelle basée sur des départements à savoir :

1- Structure commerciale : cette structure est scindée sur 04 sections :

- Chiffre d'affaire
- Marketing et Marchée.

- Département administrative et finance :

Ce département est constitué par 03 services :

- Service Ressources humains : Il établit la paie, le recrutement, suivi des carrières, et de la formation.

Service Comptabilité : Ce service a pour but d'enregistré la comptabilité de l'entreprise et de confectionner le bilan.

- Service Moyens humains généraux : Stocks et vielle sur la réparation et la maintenance du patrimoine de l'entreprise.

- Département technique : Il est subdivisé comme suit :

- Service IN-Situ : ce service sa mission réside dans la réalisation

Des chantiers par des équipes de productions sites et e coordonner entre les ateliers.

- Service collaboratoire : ce service réalise les essais relatifs aux divers exigences, des études selon leurs consistance et leurs site étudié et réalise aussi de divers travaux de suivi, écrasement analyse des matériaux (béton).

Service études : ce service intervient dans la réalisation et la finalisation des produits finals par les ingénieurs.

**SOCIETE MERE « L.N.H.C. »**

