

Université Abderrahmane MIRA de BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Thème :

**L'identité professionnelle des femmes
cadres.**

**Étude réalisée au sein de l'entreprise:
« SPA ALCOVEL » d'AKBOU.**

Mémoire de fin de cycle

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

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines.

Réalisé par :

M^{elle} BENMOUSSA SAMIA

M^{elle} BETROUNE DAHBIA

Encadré par :

M. LAOUDI Ferhat

Année universitaire 2014-2015

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

À mes chers parents,

*Je ne trouverai jamais l'expression forte pour vous mon
cher mari, ma reconnaissance et ma profonde gratitude
pour vos sacrifices.*

À mes sœurs et mes frères et à ma grande famille

*À tous mes chers amis qui sauront se reconnaître.
précisément : à ma chère Sabrina et ma binôme Samia.*

À ma petite fleur Djaza.

*À tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à
l'élaboration de ce modeste travail. Surtout ma sœur
Fatima.*

B. Dahbia

Remerciement

Le grand merci s'adresse au mon dieu le tout puissant, de nous avoir donné la force et la patience, et nous a guidé et éclairé notre chemin pour la réalisation de notre mémoire.

Au terme de l'élaboration de ce modeste travail, nous tenons particulièrement à exprimer toute notre gratitude et nos vifs remerciements à notre promoteur Mr LAOUDI FERHAÏ d'avoir bien voulu diriger ce travail. Ainsi Mr Mezouania pour son aide.

Nous avons apprécié vos qualités humaines et professionnelles qui ont toujours suscité notre admiration. Aux membres de jury qui vont évaluer ce modeste travail.

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements aux femmes cadres et au chef de personnel de complexe ALCOVEL, Mr. MOKRAM. A d'avoir misent à notre disposition tout les moyens et les informations nécessaires pour rédiger ce mémoire.

Enfin, nous tenons à remercier tous ceux et celles qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

La liste des tableaux :

N°	TITRE	Page
01	Les types de l'identité au travail selon R. SAINSAULIEU.	43
02	Les types de l'identité professionnelle selon C. DUBAR.	49

SOMMAIRE

Introduction.....	I
Chapitre I : Le cadre méthodologique	
1. La problématique.....	2
2. Les hypothèses.....	7
3. La définition des concepts.....	8
4. La méthode et la technique utilisées.....	16
5. L'échantillon d'enquête.....	17
Chapitre II : L'identité professionnelle	
1. La définition de l'identité au travail.....	19
2. Les formes de l'identité.....	20
3. Les fondements théoriques de l'identité.....	23
4. La construction sociale de l'identité.....	36
5. Les grandes approches de l'identité professionnelle.....	39
5.1. L'approche de R. SAINSAULIEU.....	39
5.2. L'approche de DUBER Claude.....	45
Chapitre III : Présentation de la femme cadre :	
1. La définition de la femme cadre.....	51
2. La progression de travail des femmes.....	52
3. Les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres.....	56
4. Les types d'activités des femmes cadres.....	59
5. Le rôle et la fonction de femme cadre.....	60
Chapitre IV : La présentation de l'organisme d'accueil :	
1. Historique de l'entreprise ALCOVEL.....	64
2. Nature juridique de l'entreprise	65
3. Organisation administrative du complexe	66
4. Processus de production au niveau du complexe	69

Chapitre V : L'analyse et l'interprétation des résultats :

1. L'analyse et l'interprétation des données.....73

2. La vérification et la discussion des hypothèses.....109

Conclusion.....112

La liste bibliographique.....115

Les annexes

Introduction

L'identité au travail ou l'identité professionnelle en particulier, suit l'ensemble des transformations économiques et sociales qui touchent le processus de travail en rapport à l'identité de soi et l'identité d'autrui. Donc l'identité de l'individu au travail s'analyse à partir du processus identitaire qu'il met en place et des systèmes d'identification auxquels il peut se référer.

En effet, l'identité est un système complexe qui active une dynamique constitutive de soi et de la société pouvant être qualifiée de dynamique identitaire, donc on peut consigner que cette dernière se transforme dans des situations de changement lié à des modifications des trajectoires identitaires ou d'insertion dans la vie professionnelle. Cette dynamique identitaire dépend ainsi du pouvoir d'ajustement et d'adaptation de son système capacitaire. Les phases identitaires apparaissent ainsi comme une concrétisation cognitive des expériences et des capacités qui participent à la construction de la personne et à son développement.

L'identité est le centre d'intérêt de plusieurs chercheurs dans divers domaines, notamment en sociologie, la question des identités professionnelles est bien un objet central de cette sociologie, centrée sur les dynamiques de structuration et de reconnaissance sociale des activités de travail. Ce que nous amène à effectuer cette étude sur l'identité professionnelle des femmes cadres, pour des raisons qui synthétisent le savoir comment les femmes cadres présentent-elles leurs identités professionnelles au sein de l'entreprise.

Notre objectif visé par cette recherche est de comprendre et d'expliquer les identités professionnelles des femmes cadres dans l'environnement organisationnel et pour montrer la réalité de la situation de celles-ci dans l'entreprise.

Afin de diriger parfaitement notre recherche, nous porterons une exactitude particulière aux études qu'ont été réalisées par de diverses approches théoriques (en sociologie, psychologie et psychologie sociale) sur le processus d'identité professionnelle dans le milieu de travail.

Nous avons divisé notre mémoire en cinq chapitres :

- le premier chapitre est spécifié pour le cadre méthodologique de la recherche, où nous avons présenté par enchainement notre problématique, nos hypothèses et la définition des concepts, la méthode et la technique utilisées, ainsi que l'échantillon d'enquête.

- Le deuxième chapitre est consacré à l'identité professionnelle, où nous avons montré les notions de l'identité professionnelle, ces formes et sa construction, ainsi les grands fondements théoriques de l'identité, à la fin de ce chapitre nous avons exposé les grandes approches de l'identité professionnelle.

- Le troisième chapitre concerne la présentation de la femme cadre, où nous avons établi la notion de la femme cadre comme une catégorie socioprofessionnelle, la progression et le développement de son travail, les caractéristiques socioprofessionnelles et les types d'activités des femmes cadres ainsi le rôle et la fonction de cette catégorie.

- Le quatrième chapitre est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil, où nous avons établi un aperçu historique et une présentation de l'entreprise ALCOVEL, dans laquelle nous avons effectué notre enquête de terrain.

- Le cinquième et le dernier chapitre portent sur l'analyse et l'interprétation des résultats.

Enfin, nous terminons notre travail par une conclusion, une liste bibliographique et les annexes.

Chapitre I

Cadre méthodologique

1. La problématique :

Depuis le développement de l'industrialisation au cours du 19^{ème} siècle, la population féminine est devenue plus en plus apparente dans les activités professionnelles, qui ont apporté aux femmes un moyen d'autonomie permettant l'amélioration de leurs situations économiques et sociales.

En effet, avec la civilisation et le développement, on constate que l'activité féminine représente une progression et un accroissement considérables dans les différents secteurs d'activité, quelque soit leur statut professionnel (les différentes fonctions de direction, d'exécution, de production et de service), où il y a une croissance ininterrompue de la part de ces femmes dans le marché du travail.

À cet égard, les femmes constituent la grande partie de la population active, ce qui nous permet extrêmement de les considérer comme un phénomène d'actualité. Ce phénomène a connu une évolution à partir des années précédentes, avec un avancement dans les échelons hiérarchiques où elles occupent des postes de travail supérieurs dans les organisations qui demandent la nécessité et l'exigence d'un niveau de qualification supérieure.

On trouve la majorité des femmes travailleuses ont un niveau de formation élevée (diplômées, qualifiées) qui leur permet d'exercer les diverses professions de direction, de responsabilité et des postes de décision, en général l'univers hiérarchique évidemment fondé sur la compétence professionnelle et la capacité technique et intellectuelle qui initie à l'apparition d'une catégorie socioprofessionnelle compétente, capable d'occuper ce type d'activité ce qu'on appelle « femme cadre ».

En effet, aujourd'hui les femmes cadres exercent un rôle très important dans le cadre de leur activité professionnelle. Cette catégorie de cadre s'accroît avec le développement du monde de l'organisation des activités collectives.

La profession d'encadrement ou d'être responsable sur un groupe quel que soit leur nombre, là où on suppose des relations de pouvoir et d'autorité, elle devient une éventualité marquante dans l'avenir des membres d'une société industrielle développée.¹

« Pour la plupart des femmes la raison la plus avancée pour exercer une activité ce n'est pas uniquement pour avoir un salaire correspond ou pour des raisons financières, mais aussi c'est l'exigence d'une identité personnelle spécifique et le désir d'être socialement reconnue par les autres. »²

Cela veut dire que les individus s'identifient par apport à leurs fonctions au sein d'un groupe social et à leurs relations avec l'environnement, où ils vont construire un processus identitaire professionnel et social.

À partir de cette définition, l'identification d'une personne lui permet de se positionner à l'intérieur de catégorie socialement définie par des caractéristiques différentes.³

Ainsi, l'identité est une notion spécifique à l'individu qui représente l'ensemble des caractéristiques constitutives à la fois de sa propre personnalité, et le regard porté sur soi par autrui, c'est-à-dire porter une image identifiable aux autres, se construit par lui au cours de toute sa vie.

Donc l'identité d'une personne au travail évolue en permanence suivant sa volonté (ses ambitions, ses envies), ses rencontres, ses expériences, ses connaissances et ses aléas de vies. Qui sont propres à l'individu ou dus à son environnement.⁴

¹ SAINSAULIEU Renaud, l'identité au travail, 3^{ème} édition, presses de la fondation nationale des sciences politiques, paris, 1988. P199-200.

² COENEN-HUTHER Jasette, femmes au travail femmes au chômage, édition L'HARMATTAN, paris, 2004, p88.

³ FERROEL Gilles et al, dictionnaire de sociologie, 4^{ème} édition, ARMAN COLIN, Paris, 2011, P124.

⁴ MEIER Olivier et al, gestion du changement, édition DUNOD, paris, 2007.P131.

La question d'identité au travail devient un sujet principal abordé dans le milieu professionnel où l'individu produit son identité propre à lui pendant sa carrière professionnelle et sa branche professionnelle d'appartenance.

Ce point est le centre d'intérêt de divers sociologues dont on trouve les travaux de **Claude Dubar** sur l'identité professionnelle et sociale, il considère que l'identité humaine n'est pas donnée une fois pour toutes à la naissance, mais elle se construit dans l'enfance et se reconstruit dorénavant au cours de toute la vie. Et l'individu ne la construit pas seul, mais elle dépend également des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi.¹

D'après l'auteur, on peut dire que la construction d'identité est considérée comme un processus de socialisation.

Solen **Dubar** : « chacun des individus à une histoire personnelle et un passé qui détermine le poids sur ses identités, il ne se définit pas uniquement en fonction de ses partenaires actuels, ou sa trajectoire sociale et de ses interactions en direct dans un champ pratiquement déterminé, il se définit aussi bien en fonction de sa trajectoire personnelle. Alors les identités d'acteur sont reliées à des formes d'identification personnelle, socialement identifiable. »²

Par contre **Renaud Sainsaulieu** désigne que l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise.³ Où les différents groupes au travail identifient autrui et entrent dans les relations de travail. Pour lui l'identité est un processus relationnel d'investissement de soi, qui donne la nécessité aux relations de pouvoir au travail.

¹ DUBAR Claude, la socialisation, construction des identités sociales et professionnelles, ARMAN COLIN, 4^{ème} édition revue, paris, 2000, P15.

² Ibid. P11.

³ Ibid. P115.

D'après **Sainsaulieu**, la notion d'identité a été entre autres utilisée pour analyser les conduites des individus dans leurs rapports de travail. Elle est notamment déposée dans « l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir ».

Dans ce cas, les femmes cadres appliquent les diverses relations de pouvoir, et elles ont mis en place des stratégies d'adaptation afin de coordonner socialement leur environnement professionnel, où elles acquissent des expériences relationnelles, qui développent ensuite leurs contextes identitaires pendant le fonctionnement professionnel. Elles effectuent une représentation de soi positive au sein de l'entreprise à partir de leurs activités qui met en considération la valorisation de leurs compétences et leurs qualifications.

Particulièrement, en Algérie avec la libération nationale et la mondialisation, la femme est devenue un élément actif dans le développement national.¹ Les femmes cadres algériennes ont connu une amélioration dans les différents domaines de travail, elles arrivent à occuper, des postes de grande responsabilité grâce à leurs qualifications et leurs expériences professionnelles, dont elles impliquent les diverses relations de travail, et d'autorité au sein de leurs carrières professionnelles où elles construisent naturellement leurs identités professionnelles.

Dans ce contexte, la sociologie donne une grande importance à l'identité professionnelle, elle la considère comme un élément essentiel qui doit être mis en œuvre dans la gestion des ressources humaines. Ce qui nous pousse à effectuer notre travail de recherche sur **l'identité professionnelle des femmes cadres** et on a choisi l'établissement industriel et commercial « SPA ALCOEL » spécialisé dans la production des cotonnades et velours pour traiter ce sujet.

¹VAWDEVELD DAILLIERE. H, Femme algérienne à travers la condition féminine dans constantinois depuis l'indépendance, édition, OPU, Alger, 1989, P69.

Afin de savoir la construction de l'identité professionnelle par les femmes cadres dans le milieu de travail, on a envisagé de répondre aux interrogations suivantes :

- **Comment les femmes cadres construisent-elles leurs identités professionnelles ?**
- **Quels sont les déterminants de cette construction ?**

2. La formulation des hypothèses :

« L'hypothèse est une proposition qui prévoit une relation entre deux termes, qui peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une réponse provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée. »¹

Pour répondre aux interrogations de notre problématique, nous avançons deux hypothèses à savoir :

1. La construction de l'identité professionnelle par les femmes cadres émane de leurs relations avec l'environnement organisationnel et leur poste de travail occupé.

2. La perception de soi dans le contexte des relations interpersonnelles influence la construction de l'identité professionnelle par les femmes cadres.

¹ QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van, manuel de recherche en science sociale, 3^{ème} édition DUNOD, paris, 1995, P126.

3. La définition des concepts :

- **Femmes cadres**

Généralement la notion de cadre se définit, comme les membres des organisations, entreprises et administrations exerçant des fonctions d'encadrement ajoutant les titulaires de postes de travail exigeant une marge d'initiative et de responsabilité, ainsi que les postes supposant des qualifications élevés.¹

Selon R. BOUDON ; « un cadre est un individu qui accède un diplôme ou bien l'expérience professionnelle vient pallier l'absence ou l'insuffisance du diplôme, car la fonction de cadre requiert initiative, créativité, et responsabilité dans le travail ».²

Un cadre est un membre du personnel responsable d'un secteur déterminé, dont il assure l'encadrement, les catégories des cadres se manifestent ; être cadre est une promotion pour certains, un acquis pour d'autres, un salaire exerçant, par délégation du chef d'entreprise, une fonction d'initiative ou de responsabilité laquelle requiert de compétence et technicité, afin d'assurer l'organisation, le contrôle ou même l'exécution d'un travail³

Définition opérationnelle

Femmes cadres :

Toute femme qui occupe un poste de responsabilité et de la reconnaissance, de prise de décision, et de gestion dans l'organisation hiérarchique, qui on peut distinguer deux activités :

¹AKOUN André et ANSART Pierre, dictionnaire de sociologie, LE Robert SEUIL, P29.

² BOUDON Raymond et autre, dictionnaire de sociologie Edition Larousse, Paris, 1993, P 21.

³ GRAWITZ Madeline, lexique des sciences sociales, 8eme édition, Dalloz, paris, 2004, p47.

Cadre supérieur

Femme qui est orientée vers les relations de coordination et de gestion. et d'avoir la capacité intellectuelle et opérationnelle de conception et de décision. Elle a la responsabilité d'une équipe qu'il anime, avec laquelle il est appelé à communiquer, sur laquelle il a vocation à exercer une fonction de commandement.

Cadre moyen

Femme qui est orientée vers les tâches basées sur l'encadrement et la technique. Elle cherche aussi à développer l'unité qu'il dirige.

- **Définition de l'identité :**

Le mot « Identité », emprunté au latin « identitas » n'apparaît qu'au XIV^e siècle au sens de « qualité de ce qui est le même », en dérivé d'idem qui signifie « la même chose », ainsi, l'identité au sens étymologique du terme semble totalement antinomique avec le changement.¹

L'identité désigne à la fois ce qui est propre à un individu ou un groupe et ce qui le singularise, il s'agit d'un concept ambigu, qui renvoie en même temps au même et l'autre. Selon le niveau considéré, les expressions de l'identité varient en fonction de référence culturelle, professionnelle, religieuse, géographique, linguistique, etc..... Son utilisation en sociologie permet d'éclairer les relations de l'individu avec son environnement.²

L'identité est utilisée pour analyser les conduites ouvrières « Sainsaulieu, 1985, p319 » le concept recouvre ce champ des rapports humains où le sujet s'efforce d'opérer une synthèse entre les forces internes et externes de son action. Ou sociologiquement c'est une aide à penser les relations entre les

¹ MEIER Olivier et al, gestion du changement, édition DUNOND, paris 2007, p 130.

² RAYMONDE Boudon, *op.cit.*, p 117

catégories sociales légitimes (statuts sociaux ou professionnels) et les représentations subjectives que se font les individus de leurs positions sociales.¹

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

En psychosociologique « l'identité est un ensemble de critères de définition d'un sujet et un sentiment interne. Ce sentiment d'identité est composé de différents sentiments : sentiments d'unité, de cohérence, d'appartenance, de valeur, d'autonomie et de confiance organisés autour d'une volonté d'existence »³.

L'identité professionnelle d'après **SAINSAULIEU.R** est considérée comme un processus relationnel d'investissement de soi, mettant en évidence la reconnaissance réciproque des partenaires, s'ancrant dans « l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir ».

- **L'identité professionnelle :**

Le concept de l'identité professionnelle, comme la façon que l'individu élabore un sens pour soi dans la multiplicité des rapports sociaux et de faire reconnaître par les partenaires de travail, qui est provoquée par l'expérience des rapports au travail, transaction avec soi et transaction avec les autres.

Dubar Claude a également travaillé sur la notion d'identité et notamment les identités professionnelles et sociales. Les identités professionnelles, qui comprennent les identités au travail, renvoient à des définitions de soi autant qu'à des écueutages par les autres, elles sont le résultat de compromis

¹ FERREOL Gilles, vocabulaire de la sociologie, édition P.U.F, France 1995, P 113, 112.

² MUCCHIELLI Alex, *op.cit.*P12.

³ *Ibid.* P41.

« intérieurs » entre une identité héritée et une identité visée, mais aussi de négociations « extérieures » entre identité attribuée par autrui et identité incorporée par soi.

DUBAR l'identité professionnelle, caractérise l'acteur dans son milieu professionnel ou le travail soit un élément structurant de l'identité des individus qui se présentent et se définissent à travers et par leurs activités, leur appartenance à des groupes professionnels¹

- **L'identité de soi :**

Généralement on peut définir le soi comme l'ensemble des informations et des caractéristiques auxquelles un individu peut accéder concernant sa propre personne.

Autrement dit, le soi est une structure associant les informations auxquelles un individu peut accéder concernant sa personne et les processus intra — et interindividuels impliqués dans la gestion cognitive, affective et sociale de ces informations, où en peut distinguer deux définitions de soi ; la première concerne le soi en tant que l'ensemble d'informations (le soi objet, le soi connu, le moi), la deuxième concerne le soi en tant que processus (le soi sujet, le soi connaissant, le je).²

Le concept de soi est apparu à partir de la relation interpersonnelle entre les individus où l'image de soi est considérée comme le produit de la façon dont nous croyons que les autres nous voient. À ce moment-là, la perception de soi dans les relations interpersonnelles n'est pas fixée une fois pour toutes. Mais elle évolue par nos rencontres et nos expériences.

En effet, l'identité de soi d'un individu n'est pas constituée seulement par ses caractéristiques physiques et intellectuelles, mais précisément par toutes ses

¹DUBAR Claude, *op.cit.*, p11.

²BLOCH.H et al, dictionnaire fondamental de la psychologie, édition LA ROUSSE, Paris, 1997, P1225-1226.

perceptions, c'est-à-dire par toutes ses idées, toutes ses sensations, ses sentiments et ses passions. On peut considérer l'identité d'une personne aussi bien du point de vue de ses passions que du point de vue de son imagination et de ses idées. Dans les deux cas, il s'agit toujours du même soi (même identité).

- **La relation d'autrui :**

L'origine de la notion d'autrui apparaît véritablement dans la réflexion philosophique avec **Hegel** : « Sans autrui, je ne suis rien, je n'existe pas ».

Le rapport à autrui est le plus souvent une relation analogique. C'est-à-dire je comprends autrui en interprétant, par rapport à ma propre expérience, les signes qu'il m'envoie par ses images, ses gestes, son corps, etc.

Dans cette perspective, selon **ÉRIC Pommier** la relation avec autrui connaît des degrés de profondeur, selon le degré de libération réciproque qu'elle rend possible, depuis la relation de nature pragmatique entre les individus.¹

Dans le monde de travail les relations d'autrui se limitent dans les relations professionnelles qui sont notamment liées à l'institutionnalisation des conflits entre salariat et patronat renvoient à la constitution et au fonctionnement des différentes règles organisant les rapports entre syndicats, employeurs et pouvoirs publics.²

Donc la relation d'autrui est insérée principalement dans les relations intergroupes, où l'individu fait son travail en interaction avec le groupe professionnel, mettant en évidence l'importance de la communication avec autrui dans le fonctionnement de ce groupe qu'elle est ensuite une source de reconnaissance d'autrui et d'estime de soi, déterminée entre autres par l'assentiment de l'autre.

¹ÉRIC Pommier, « La relation à autrui chez Bergson », *philonsorbonne* [en ligne], 4 | 2010, mis en ligne le 31 janvier 2013, consulté le 20 avril 2015. URL : <http://philonsorbonne.revues.org/262>.

² FRREOL Gilles et al, *op.cit*, P246.

Les relations d'autrui sont plus ou moins profondes selon la nature des rapports entre les individus et les groupes d'appartenance.

- **Le poste de travail :**

Généralement, le travail « est défini comme l'activité rémunérée de l'homme. Autrement dit, le travail est l'ensemble des activités manuelles et intellectuelles accomplies par l'homme pour produire des biens et des services économiques en contrepartie duquel il est rémunéré »¹.

En organisation du travail, un poste de travail est le lieu dans lequel une personne dispose des ressources matérielles lui permettant d'effectuer son travail. Ainsi, un poste de travail « c'est un ensemble de tâches attribuées à un salarié dans un espace technique déterminé, il se caractérise par le rapport homme/machine. Il peut être manuel, intellectuel, individuel, collectif. »²

Dans ce contexte, le poste de travail est divisé hiérarchiquement en deux types essentiels :

Un poste de travail supérieur : qu'il peut être défini précisément comme suit : « titre d'une personne ayant un poste lui permettant d'exercer une autorité sur d'autres employés »³.

C'est un poste de niveau hiérarchique supérieur qui permet à son occupant de gérer un ensemble de personnes pour atteindre un objectif commun, de participer à la prise des décisions dans la limite de ses responsabilités et de donner son avis, ayant un pouvoir d'exercer une certaine autorité sur d'autres travailleurs.

¹ELLEBOODE Christian, La division du travail (de l'économique au social), édition ARNAIND COLIN, Paris, 2006, P13.

²POTOCKIMALICET Danielle, Éléments de sociologie du travail et de l'organisation, édition ANTROPOS, paris, 1997, P8.

³SHIMON (L), DOLAN(L) et al, Psychologie du travail social et comportement organisationnel, 2^{ème} édition, GOETAN MORIN, Canada, 2002, P407.

Un poste de travail d'exécution, c'est un poste de niveau hiérarchique inférieur qui permet à son occupant d'exécuter un ensemble des activités manuelles dans le domaine de la production.

- **Les relations interpersonnelles :**

Généralement, les relations interpersonnelles sont des rapports et des communications, soit entre un petit nombre de personnes, soit plus largement à l'intérieur d'un groupe.

Ces relations sont un sujet intéressant pour la psychologie sociale, où elle étudie les comportements individuels dans un groupe, qui sont influencés notamment par les comportements des autres personnes et s'y opposent ou s'y adaptent. Il intéresse aussi la sociologie au niveau de la structuration des relations humaines.

En effet, d'une manière globale, les relations de travail sont définies comme un ensemble des relations collectives (les négociations et des conflits) entre les partenaires sociaux dans l'entreprise. Objet de ces relations porte sur le partage des revenus, l'emploi, les conditions de travail, la gestion des entreprises et l'organisation de la production.¹

Précisément, les relations interpersonnelles au travail sont les rapports et les liens que nous entretenons avec les autres personnes (les collègues, les supérieurs, les subalternes et les clients.) Dans le milieu de travail. Ces relations nous estimons généralement comme « satisfaisantes ». Cela est sûrement mobile d'une personne à l'autre, en fonction de ses objectifs et de ses perceptions.

Selon les études réalisées par de différentes approches dans divers milieux de travail, ces relations sont importantes dans l'environnement organisationnel où les mauvaises relations interpersonnelles provoquent des conflits entre employés ou entre employés et patrons et qui devient une source de tension

¹ BRUNO Alain, dictionnaire d'économie et de sciences sociales, édition Ellipses, Paris, 2005, P394.

psychologique importante affectant négativement la santé mentale des personnes au travail et qui provoque ensuite une diminution de l'efficacité organisationnelle et le dysfonctionnement dans l'entreprise.

- **L'environnement organisationnel :**

Dans une entreprise ou une organisation comprend tous les éléments et changements externes qui peuvent avoir une incidence directe ou indirecte, positive, ou négative, sur l'organisation. Ces changements concernent les clients, les fournisseurs, les concurrents, les marchés, l'économie, la politique, les nouvelles technologies, les profils démographiques.

Un environnement organisationnel qui permet à tous les fonctionnaires de donner le maximum de leur potentiel, et d'un processus de prise de décisions qui intègre et apprécie, dans lequel les femmes doivent évoluer au sein de la fonction publique.

Autrement dit, on considère l'environnement comme le produit d'une construction sociale, les relations entre l'homme et le milieu naturel dépendant des conditions sociales, l'organisation est un arrangement qui contribue à « socialiser » les agents, dans ce processus les motivations liées aux caractéristiques de l'organisation, jouent un rôle essentiel et elles permettent de comprendre comment les comportements coopératifs s'instaurent.

Donc, l'organisation cherche à favoriser l'émergence d'un ensemble de connaissances, en interaction les unes avec les autres. L'environnement est appréhendé par les facteurs d'incertitudes, la compatibilité des ressources nécessaires et la fréquence des changements ce processus sélectif détermine la dynamique des populations d'organisations.¹

¹ MENARD Claude, *l'économie des organisations*, édition LA DECOUVERTE, paris 1978, p108.

4. La méthode et la technique utilisée :

- **la méthode utilisée :**

Le choix de la méthode dépend de la nature de nos objectifs visés par notre travail de recherche, qui se réalise précisément pour comprendre les processus de l'identité professionnelle et les déterminants de la construction identitaire chez les femmes cadres au sein de l'entreprise SPA ALCOVEL. C'est pour cette raison que nous avons opté pour l'utilisation de la méthode qualitative. Cette dernière doit être choisie et mise en œuvre avec souplesse, en fonction de l'objectif propre de la recherche, de son modèle d'analyse et de ses hypothèses.¹

En effet, la méthode qualitative est considérée comme une méthode de recueillir des informations et des données qualitatives, en suite les analyser à fin de confirmer ou infirmer les hypothèses.

- **la technique utilisée :**

Pour la technique qu'on a utilisée dans notre enquête de recherche sur le terrain, c'est la technique d'entretien, cette dernière nous permet de rassembler des informations sur notre thème de recherche et qui nous permettent ensuite de comprendre le phénomène étudié.

Elle est considérée : comme une technique d'enquête, qui est née de la nécessité d'établir un rapport suffisamment égalitaire entre l'enquêteur et enquêté pour que ce dernier ne se sente pas, comme dans un interrogatoire, contraint de donner des informations ». ²

¹GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001, P374.

²BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, L'entretien (L'enquête et ses méthodes), 2^{ème} édition, ARMAND COLIN, Paris, 2007, P7.

L'entretien « est utilisé en sciences sociales dans le but de recueillir des informations verbales. Il met face à face un enquêteur et enquêté ».¹

L'entretien se définit selon ANGERS Maurice comme « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certains 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 »²

5. L'échantillon d'enquête :

Dans notre recherche nous avons opté pour un échantillon de type visé, c'est une technique d'échantillonnage non probabiliste. Nous avons réalisé des entretiens auprès d'un ensemble de personnes concernées par notre thème. L'échantillonnage est « Un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon »³.

Notre échantillon est l'ensemble de femmes salariées (cadres) au sein de l'entreprise « SPA ALCOVEL », qui est composée de 10 femmes interviewées.

¹BOUDON.R et al, op.cit, P86.

²ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, P 58.

³ GRAWITZ Madeleine, op.cit.P362.

Chapitre II

L'identité professionnelle

1. La définition de l'identité au travail :

1.1. L'identité :

Généralement, l'identité a d'abord été un objet d'étude avant de devenir un concept sociologique posant des problèmes épistémologiques importants. (...) l'identité est naturelle et constitue le support empirique et inébranlable de leur action collective, chez les sociologues, la conception de l'identité est tout autre : l'identité n'est pas une donnée intangible, elle est notamment comprise comme une fiction qui a réussi en résultant d'un processus social de construction et d'imposition¹.

Selon **TAP Pierre** l'identité est considérée comme l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne développe à propos d'elle-même en interaction avec l'autrui. Autrement dit, « l'identité c'est ce qui permet de rester le même, de se réaliser soi-même et de devenir soi-même, dans une société et une culture données en relation avec les autres »².

Dans ce sens, l'identité peut être considérée comme le résultat provisoire et contingent d'une interaction entre l'individu et un milieu. L'identité n'est autre que « le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions ».

1.2. L'identité professionnelle :

Selon **C.DUBAR** « l'identité professionnelle de base qui constitue non seulement une identité au travail, mais aussi et surtout une projection du soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux, de formation »³.

¹HOWARD S. Becker, Dictionnaire de sociologie, édition ENCYCLOPAEDIA UNIVERSALIS et ALBIN MICHEL, Paris 2007, P 398.

²HALPERN Catherine et al, Identité(s) : L'individu, le groupe, la société, édition Sciences Humaines, Paris, 2004, P34.

³DUBAR Claude, la socialisation, 3^{ème} éd, Armand Colin, paris, 2000, p117.

Pour **R. SAINSAULIEU** « l'identité professionnelle se définit comme la façon dont les déferents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres, groupes d'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes »¹.

Ainsi que, selon **Florence OSTY** l'identité au travail construite au fil du temps est soumise à une inévitable évolution de ses repères, ses valeurs sont ses représentations. Le sentiment d'appartenance à un corps, un métier, une position hiérarchique, générateur d'efficacité professionnelle est remis en cause en raison de la transformation des situations du travail, des règles gestionnaires et des objectifs stratégiques².

La conception de l'identité développée par **HOWARD Becker**, dans leur profondément sur les identités déviantes et la théorie de l'étiquetage, est spécifiquement considérée comme un processus de l'habitus, où il propose un modèle séquentiel de construction d'une identité par une série d'engagements dans des groupes déviants organisés. Est donc associé un processus progressif de stigmatisation qui influe sur la participation de l'individu à la vie sociale et sur l'évolution de l'image de soi³.

2. Les formes de l'identité :

D'après les études effectuées par de différentes approches sur la notion de l'identité on peut distinguer plusieurs formes de l'identité, telle que l'identité pour soi, pour autrui, personnelle, collective, etc.

2.1. L'identité pour soi :

Se forme d'identité est le processus biographique qui détermine l'histoire de vie de chaque individu, ainsi que sa trajectoire sociale, la transaction

¹SAINSAULIEU Renaud, sociologie de l'entreprise (organisation, culture et développement), 2^{ème} édition Dalloz, Paris, 1997, p119.

²MINGUET Guy, THUDEROZ Christian, Travail, entreprise et société, 1^{ème} édition, PUF, Paris, 2005, p316-317.

³FERREOL Gilles, et al, op.cit.P126.

subjective interne à l'individu, celles-ci visant à tenter d'assimiler l'identité pour autrui à l'identité pour soi, entre la nécessité de sauvegarder une part de ses identifications antérieures (identité héritée) et le désir de se construire de nouvelles identités à l'avenir (identité visée)¹.

2.2. L'identité pour autrui :

Se forme d'identité est le processus relationnel, qui se déroule entre l'individu et les autres au fondement de la reconnaissance.

Dubar concerne l'attribution de l'identité par l'institution et les agents directement en interaction avec l'individu, il ne peut pas analyser en dehors des systèmes d'action, par contre, l'intériorisation active, l'incorporation de l'identité par les individus eux — même, elle ne peut s'analyser en dehors des trajectoires sociales par et dans laquelle les individus se construisent des « identités pour soi ».

Donc l'identité pour soi et l'identité pour autrui sont à la fois inséparables et liées de façon problématique « puisque l'identité pour soi est corrélative d'autrui et de sa reconnaissance : Je ne sais jamais que je suis que dans le regard d'autrui ». Problématiques puisque « l'expérience de l'autre n'est jamais directement vécue par soi... en sort que nous comptons sur nos communications pour nous renseigner sur l'identité qu'autrui nous attribué... et donc pour nous forges une identité pour nous-mêmes »².

2.3. L'identité personnelle :

L'identité personnelle que chaque individu est unique de par son patrimoine génétique. Je suis moi, ici et maintenant, et je resterai la même personne tout ma vie, singularité et continuité dans l'espace et le temps.

¹DUBAR Claude, Op.cit. P 111-112.

²Ibid. P 108.

En tant que configuration actuelle et passée des diverses identifications (familiales, ethniques, religieuse, professionnelles, artistiques) que chacune recueillie de son entourage ou attenté de réaliser lui-même

Alors que l'identité personnelle est composée de tous les signes qui rendent compte de la réalité physique d'un individu, mais aussi les éléments de sa biographie c'est que la personne montre et donne avoir pour se faire et ainsi par de la même intérioriser sa culture, ses normes et ses valeurs¹.

2.4. L'identité collective :

La liaison possible entre des normes de relations et la structure des rapports en organisation oblige à s'interroger à nouveau sur les rapports entre l'homme et son milieu, entre l'individu et le collectif.

L'identité collective permettant de prévoir des comportements pratiqués dans les rapports de travail et dans les affrontements sociaux et qu'il recouvre à une explication plus concrète du jeu entre les individus qui sont trop rapidement appréhendés par leurs positions sociales communes.

S'il y a des identités collectives, c'est que les individus ont en commun une même logique d'acteur dans les positions sociales qu'ils occupent.

D'un côté il s'agit de la reconnaissance des besoins, aspirations et motivations des individus à travers l'expérience des rapports collectifs de travail cette problématique de psychologie industrielle a ses débuts, et reformulée par la théorie des relations humaines américaines, a trouvé une seconde reformulation dans le développement plus récent des recherches en psychologie et sociologie des organisations².

¹DUBAR. C, « Polyphonie et métamorphoses de la notion de l'identité », revue française des affaires sociales, 2007/2 n°2, P19

²SAINSAULEU Renaud, l'identité au travail (les effets culturels de l'organisation), 3^{ème} éd, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988, P302.

L'entreprise en générale est ainsi comme un lieu privilégié d'accès à soi-même par la tension et investissement psychologiques. Dont on fait l'expérience quasi obligée dans les relations avec les collègues.

3. Les fondements théoriques de l'identité :

Le concept d'identité a été abordé par plusieurs disciplines scientifiques comme étant un sujet intéressant qui est devenu une question majeure et centre d'intérêt de plusieurs fondateurs depuis l'antiquité pour comprendre l'identité dans les différentes dimensions telles que la philosophie, la psychologie, la psychologie sociale et en fin la sociologie.

3.1. En philosophie :

L'origine de la notion d'identité comme des premières idées renvoient à la pensée philosophique dès l'antiquité, l'identité à l'époque est considérée comme une propriété abstraite. Précisément dans un sens arithmétique ou métaphysique, elle relevée aux origines de la pensée. L'émergence de cette notion est fondée par les philosophes présocratiques, tels que Parménide et Héraclite, qui ont taraudés par la question du même(le moi) et de l'autre. Chaque auteur a sa propre vision sur le rapport qui existe entre le changement et identité. Donc elle a une extension très générale relative au changement.

Après vingt siècles plus tard, la question d'identité de plus en plus précisée. Elle a commencé à se rapprocher de ce qui interroge actuellement les sciences humaines et sociales où on trouve John Locke et David Hume en tête posent le problème de l'identité personnelle par rapport aux unités du moi (l'identité) dans le temps ; « suis-je la même personne qu'il y a vingt ans ? » pour J. Locke la question de l'identité personnelle relative à la mémoire de

l'individu. « Si je suis la même personne qu'il y a vingt ans, c'est parce que j'ai le souvenir des différents états de ma conscience¹ ».

3.2. En psychologie :

« L'identité est un concept hérité principalement de la psychologie et concerne le sentiment individuel du moi ; c'est le fait qu'un individu se perçoit le même dans le temps, malgré les changements qu'il rencontre au cours de son existence il reste toujours le même individu »².

3.2.1 La perspective de FREUD. S

FREUD le père fondateur de la psychanalyse, dans ses études approfondies sur la psychologie humaine. Il a étudié l'appareil psychique de l'individu par sa deuxième topique qui englobe le ça, le moi et le surmoi. À travers cette étude il a bien expliqué l'identité de la personne.

Pour lui, « le moi est à la fois une instance défensive contre les agressions du réel extérieur, une agence de cohérence des représentations et d'adaptation à la réalité et une organisation d'investissement libidinal »³.

Il veut dire que le moi a un rôle d'intermédiaire, et fait l'équilibre entre le ça porteur de désir refoulait et le surmoi siège des normes et des interdits sociaux. Aussi il souligne que le problème pertinent de l'existence de l'individu est le complexe d'Œdipe, qu'est universel et vécu par tous les humains. La situation œdipienne est une situation affective de l'enfant vers trois et cinq ans (un désir amoureux envers le parent de sexe opposé et une hostilité vers le parent de même sexe). Cette situation joue un rôle important dans la construction de l'identité ; cela détermine les conduites face à la conception d'autorité, l'amour chez l'adulte.

¹HALPERN Catherine et al, op.cit, P11-12.

²MINGUET Guy, THUDEROZ Christian, op.cit. P319.

³DUBAR Claude, op.cit. P107

3.2.2. La perspective de PIAGET. J :

La psychologie génétique de **PIAGET.J** insiste sur la notion de socialisation. La construction des identités par la transmission des conduites sociales et l'organisation des représentations mentales, qui est un processus cognitif, affectif et expressif. En utilisant l'intermédiaire de langage, cet intermédiaire aide l'individu à assimiler les systèmes de règles, de valeurs qui lui permettent de communiquer avec les autres (identifier ou différencier).

Pour lui, il est difficile de faire une définition de l'identité sans faire retour aux courants de la sociologie.

Pour récapituler la position de PIAGET ses recherches sont contenir, le processus de socialisation chez l'enfant. Il s'intéresse au développement mental de cette catégorie, ou il aborde les stades du développement, ce dernier qui se réalise par des structures et des fonctionnements permettant le passage d'un stade à un autre. Ensuite il a déduit que « ce développement mental a toujours une double dimension individuelle et sociale : les structures par lesquelles passent normalement tous les enfants sont toujours à la fois “cognitives” (interne à l'organisme) et “affectives”, c'est-à-dire relationnelles (orientées vers l'extérieur) »¹.

L'auteur est inspiré de behaviorisme le conditionnement stimulus, réponse, ou il a défini les conduites et les structures, comme des réponses à des besoins nés de l'interaction entre l'organisme et son environnement physique et social. En effet toute action est finalisée par un but d'atteindre ou l'équilibre et l'adaptation qui sont très importants dans la socialisation. De même on trouve le concept d'assimilation, consiste à incorporer les choses et les personnes externes aux structures déjà construites. L'accommodation consiste à réajuster les structures en fonction des transformations extérieures.

¹Ibid. P20.

Ainsi ces dernières sont inséparables des formes relationnelles par lesquelles elles s'expriment à l'égard d'autrui.

En vue d'expliquer les stades de développement, suivons PIAGET qui a utilisé le jeu comme moyen d'établir ses recherches l'identité et la construction, telle que le jeu de billes.

3.2.3 La perspective d'ERIKSON. E. H :

Le psychanalyste ERIKSON pose le problème de rapport entre l'individu, et l'environnement qu'en terme dualiste, l'intérieur et l'extérieur du sujet et l'objet ou de processus de défense contre une agression externe.

Pour lui le sentiment d'identité « est un sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle »¹.

Cette identité sous un aspect subjectif veut dire d'identité du moi autant que moi. Ce dernier constitue le style individuel d'une personne. Le moi reste le même, malgré les changements de l'existence historique de la personne, comme une première dimension. La deuxième dimension d'une expérience dynamique entre l'individu et les autres qui font partie de son environnement. Ainsi le moi assure une fonction de synthèse, un principe d'organisation par lequel l'individu maintient en tant que personnalité, et une continuité pour autrui. L'auteur propose une approche génétique de l'identité. Entre les forces biologiques et les sociales, prise en compte l'influence de l'environnement et le développement de l'être humain (l'enfant puis l'adulte). Il a aussi situé des crises d'identité, autour de la difficulté d'établir des rapports d'intimité avec autrui. Puis il nous montre que la perte d'identité est une réponse d'un individu, qui n'a pas des moyens à répondre aux pressions de son milieu social.

¹SAINSAULIEU.R, identité au travail, op.cit, P312.

En effet ERIKSON autant qu'humaniste a défini l'identité du moi comme « l'identité n'est jamais installée, jamais achevée puisque l'environnement du moi est mouvant »¹

Il insiste sur la dualité, identité pour soi et identité pour autrui sont inséparables, d'une façon problématique. Donc elle n'est jamais donnée, elle est construite.

Pour conclure ça position, on peut dire que, la fonction de l'identité met en jeu un processus de réflexion et d'observations simultanées. Processus actif à tous les niveaux du fonctionnement mental par lequel l'individu se juge lui-même à la lumière de ce qu'il découvre être la façon dont les autres jugent (juge leur façon de juger). Donc l'identité est le résultat de la reconnaissance du moi et de l'autre, elle est le produit d'un processus conflictuel à l'intérieur des interactions dans le groupe.

3.3 En psychologie sociale :

La thématique de l'identité est bien évidemment étudiée selon les différents niveaux d'analyse, présentée principalement par de grands fondateurs de la psychologie sociale, tels que, **MEAD George Herbert, JAMES William, TAJFEL Henri.**

3.3.1. La perspective de G.H.MEAD :

G.H.Mead (1963) a été considéré comme l'un des premiers psychosociologues qui à poser que le Soi (ou la conscience de soi) n'est pas un phénomène lié uniquement à l'individualité, mais résulte au contraire de l'ensemble des processus sociaux dans lesquels l'individu est inséré.

Chacun perçoit son identité en adoptant le point de vue des autres et du groupe social auquel il appartient. Le sentiment d'identité est moins une donnée substantielle de l'individualité que le résultat d'un processus de socialisation.

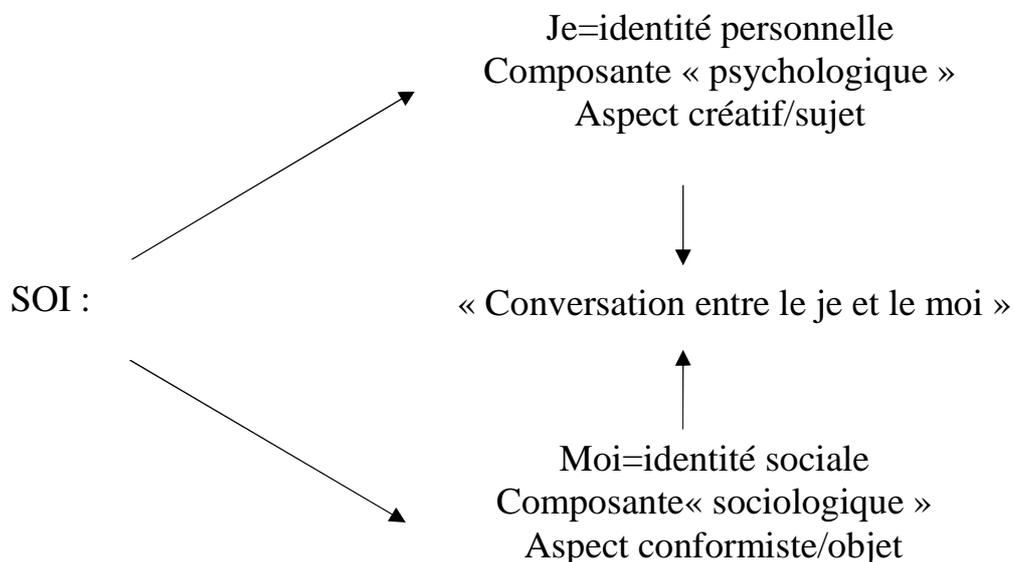
¹ DUBAR Claude, op.cit, P 108.

Il a écrit ainsi sur la socialisation comme construction d'un Soi dans la relation à autrui. Dans ces études il développe une analyse sur le processus de la socialisation comme étant une construction progressive de la communication du Soi, en tant que membre d'une communauté participant à son existence.

Selon lui « l'identité n'est pas close sur elle-même, mais qu'elle résulte au contraire d'interactions dynamiques intervenant dès l'enfance et susceptibles de se transformer ultérieurement dans des environnements sociaux plus vastes »¹

Il a étudié le concept d'identité dans une dimension psychosociologique relative au sentiment d'identité qui compose de trois axes principaux : « le moi, le je et le soi ». Pour lui le moi c'est l'ensemble des rôles des autres intériorisés et assumés par l'individu. Et être conscient de soi, c'est essentiellement devenir un objet pour soi en vertu de ses relations avec les autres individus. Où cette conscience de soi apparaît dans le dialogue entre le je et le moi².

Donc la définition de soi selon **G.H.MEAD** :



¹BOUDON Raymond et al, dictionnaire de sociologie, 1^{re} édition, LAROUSSE, paris, 2005, P117.

²MUCCHIELLI Alex, l'identité (que sais-je?), 5^{ème} édition mise à jour, PUF, Paris, 2002.P65.

3.3.2. La perspective de William JAMES :

William James est souvent présenté comme le fondateur de la psychologie en Amérique. Il est reconnu par sa théorie sur l'estime de soi, dans leur profondément sur le sentiment d'identité, notamment ce dernier est caractérisé par trois composantes bien précisées en psychologie sociale telle que le « moi », le « je » et le « soi ».

Selon l'auteur, l'estime de soi qu'est liée spécifiquement à la définition du concept de soi et qui représente en suite la description de soi de la personne, renvoie uniquement au critère évaluatif établi en fonction d'une norme idéale construite à l'aide de comparaisons avec les autres personnes. Donc pour lui, cette estime de soi est la conscience de la valeur du soi. Où le poids de cette valeur repose sur l'importance que la personne accorde à ses différents types de Moi tel que, le Moi matériel ou physique, il concerne généralement les caractéristiques matérielle ou physique de la personne, par exemple, le corps de la personne, les vêtements qui l'enveloppent, et autres bien matériels que la personne détient. Le deuxième type de Moi est le Moi spirituel ou le Moi mental. Ce type concerne l'ensemble de tous les états de conscience de l'individu, de ses tendances psychiques, etc.(l'identité personnelle).

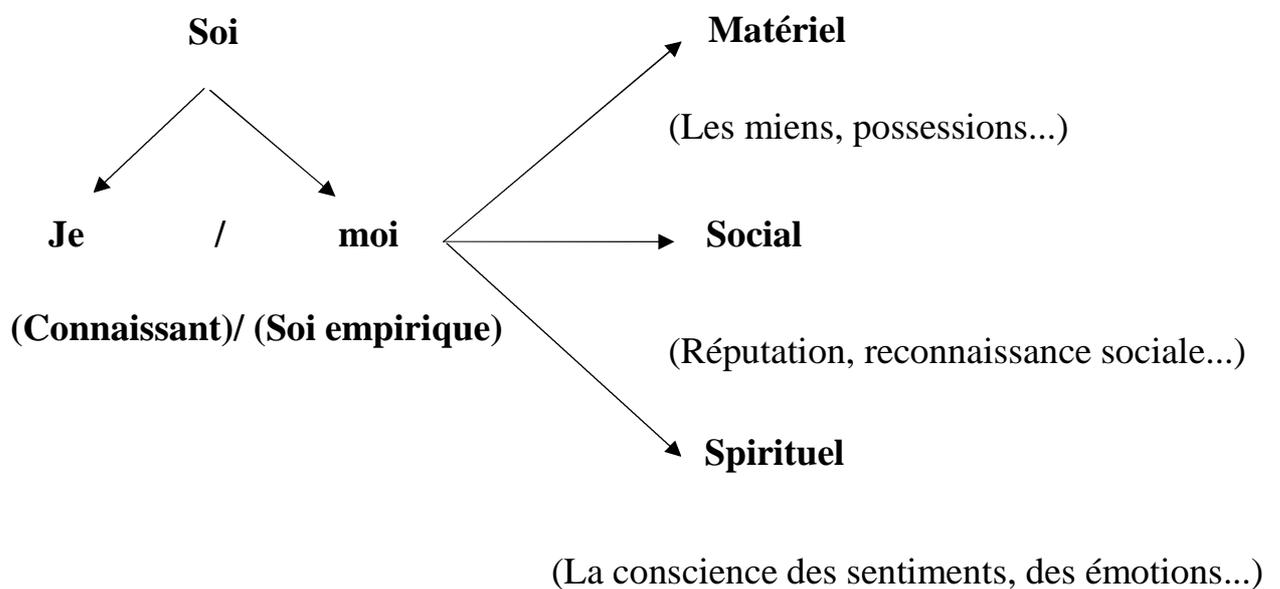
Le troisième type de Moi avancé par JAMES est le Soi social (l'identité sociale), lié au résultat de la considération reçue des autres personnes. Où il y a de plusieurs soi sociaux, il dépend de la vision des autres personnes sur la même personne.

En effet, **W.JAMES** (1910) distingue le moi, qui est l'objet connu composé du moi empirique et du moi social, du je qui est le sujet connaissant, pour lui : « le moi est la représentation que nous nous faisons de nous-mêmes ou des autres en considérant un ensemble de faits psychiques »¹.

¹Ibid. P65.

A cet égard, selon **W. JAMES** le soi est composé de deux facettes : la première, le « je » qu'est le soi en tant que sujet. Et la deuxième c'est le « moi » c'est le Soi empirique, connu par le Soi, il se compose de trois niveaux (matériel, social, spirituel).

Donc, la définition du soi selon William JAMES :



3.3.3. La perspective de H. TAJFEL :

H. TAJFEL a été reconnu par sa théorie sur l'identité sociale, qu'a été développé depuis les années 1970. Où il met en évidence les processus psychologiques impliqués dans le changement social.

Sa théorie est caractérisée principalement par trois processus fondamentaux : la catégorisation sociale ; l'auto-évaluation à travers l'identité sociale et la comparaison sociale intergroupe. Cette dernière permet d'expliquer différentes formes de comportements des groupes et notamment les conflits

intergroupes et donc, mettre en évidence l'identité sociale comme une approche dominante des relations intergroupes. En effet, pour cet auteur « l'image de son propre groupe qui est défendu en sous-estimant systématiquement celle des autres »¹.

Dans ce sens, d'après TAJFEL la théorie de l'identité sociale permet de comprendre le développement de l'identité professionnelle. Particulièrement, il a défini l'identité sociale comme une partie consciente du concept de soi d'une personne qui fait en sorte qu'elle estime appartenir à un groupe social, à qui elle accorde une valeur et une signification émotionnelle. Où les personnes tendent à catégoriser les autres comme elles-mêmes afin de mieux organiser et comprendre leur environnement social (processus de catégorisation). Elles veulent alors agir en fonction de la façon dont elles perçoivent que les membres du ou des groupes auxquels elles s'identifient agissent (processus d'identification). Dans ce cas, les personnes cherchent à maintenir une identité sociale positive, cette dernière est basée spécialement sur des comparaisons favorables qui peuvent s'établir entre l'endo-groupe (group endogène) et des exo-groupes pertinents. Et si par exemple l'identité sociale est insatisfaisante (Processus de comparaison), les personnes essaient soit de quitter leur groupe actuel et de rejoindre un groupe positivement évalué ou de rendre leur groupe actuel plus favorablement distinct.

Donc TAJFEL distingue notamment deux pôles principaux de comportement social, le premier pôle concerne l'interaction entre deux individus, liés à un comportement interpersonnel, caractérisé par une différenciation soi/autrui. C'est l'identité personnelle. Par contre, le deuxième pôle concerne l'interaction entre deux groupes, lié à un comportement intergroupe, caractérisé par une différenciation intergroupe. C'est l'identité sociale.

¹SAINSAULIEU. R, sociologie de l'entreprise, op.cit, P198.

3.4. En sociologie :

La notion de l'identité est utilisée tardivement par la sociologie. Particulièrement, elle est devenue récemment un concept majeur des sciences humaines et sociales, et pour les sociologues, la question centrale c'est celle de la production des identités individuelles et collectives.

Historiquement, la sociologie a découvert tardivement la question de l'identité à propos du travail. La société industrielle, dont le taylorisme a constitué le fleuron, a été analysée principalement sous la façade des rapports sociaux de classe, pour expliquer la constitution du mouvement ouvrier.

La sociologie de travail a mis l'accent sur l'identité de classe comme seule identification possible et a montré à quel point cette catégorisation rendait compte d'un rapport au travail, mais également d'un mode de vie, de loisirs, de coutumes¹.

Pour l'ensemble des sciences sociales, l'identité n'apparaît pas seulement comme un attribut fixe attaché à l'individu, au groupe ou bien à la société, mais aussi comme un processus complexe et dynamique qui combine plusieurs dimensions. Dont elle connaît une grande évolution à partir de nombreuses études qui ont été faites par plusieurs auteurs.

3.4.1. La perspective durkheimienne et webernienne :

La première conception de l'identité a été inspirée d'E. DURKHEIM où il a abordé la question de l'identité dans sa reproduction sociale, relative à des rapports sociaux, dans une transmission à la socialisation, dont cette dernière n'est pas seulement le fait de la génération précédente, mais le fait des individus eux-mêmes. Chaque génération doit se socialiser elle-même sur la base des modèles culturels transmis par la génération précédente.

¹MINGUET Guy, THUDEROZ Christian, *op.cit*, P321.

Elle est considérée pour lui comme une incorporation d'un habitus. Où il est utilisé cette dernière dans son cours publié sous le titre de l'évolution pédagogique en France (1904-1905). C'est ainsi que DURKHEIM définit l'éducation comme « la constitution d'un état intérieur et profond qui oriente l'individu dans un sens défini pour toute la vie »¹.

D'après lui « l'identité résulte d'une transmission méthodique, reçue principalement au cours de l'enfance. Cette inculcation assure l'appartenance de l'individu à des groupes sociaux, dont elle garantit la stabilité temporelle² ».

Une seconde conception également inspirée de M. WEBER³ sur l'identité dont il exprimait au paravent les doutes qui naissent quant à la pertinence de la notion d'identité : « l'identité n'est jamais du point de vue sociologique qu'un état des choses simplement relatif et flottant ». Cependant, ce caractère relatif et flottant est ce qui fait la richesse de nation.

D'ailleurs M. weber met l'accent sur l'identité, on repose principalement sur le développement de notion de la socialisation, qu'elle n'est séparable de celle des formes de l'activité humaine et notamment des modes d'orientation d'un comportement individuel par rapport à ceux d'autrui.

Il désigne entre deux processus de socialisation : une socialisation communautaire et autre sociétaire.

Pour lui « la grande majorité des relations sociales ont, en partie, le caractère d'une socialisation communautaire, en partie, celui d'une socialisation sociétaire »⁴.

3.4.2. La perspective de C. DUBAR et R. SAINSAULIEU :

Selon C.DUBAR, l'identité se modifie en fonction des différentes expériences socialisatrices traversées par les individus et leurs groupes

¹DUBAR Claude, op.cit, P 24-69.

²BOUDON Raymond, op.cit, P117.

³ETIENNE Jean et al, Dictionnaire de sociologie, 3^{ème} édition, HATIER, paris, 2004, P234.

⁴DUBAR Claude, op.cit, P90-92.

d'appartenances et des situations que lui et/ou les groupes auxquels il s'identifie rencontrent.

Il distingue deux dimensions de l'identité : la première c'est l'identité pour soi, qui résulte des identités héritées et visées. La deuxième c'est l'identité pour autrui, qui fait que les autres valident ou non l'identité pour soi¹.

Pour lui, il désigne quatre typologies de « identités professionnelles » : l'identité d'exclusion, l'identité bloquée, l'identité de négociation individualisée et l'identité affinitaire. Ce sociologue étudie, dans ce cadre, les écarts entre les catégories sociales, ainsi que les constructions et transformations des identités professionnelles.

Dans ce sens, il considère que les formes identitaires ne peuvent pas être considérées comme une expression purement psychologique des individus ni comme le produit linéaire de structures sociales, politiques ou économiques, mais bien plutôt comme le résultat d'un processus dynamique d'interactions entre des conditions objectives sélectionnées, réélaborées et réinterprétées au niveau subjectif.²

Par contre R.SAINSAULIEU dans ces travaux sur l'identité au travail publiés à partir de la fin des années 1970. Dont il met l'accent sur de différentes dimensions, à savoir les relations de pouvoir sur les lieux de travail, la fusion avec l'entreprise, l'investissement dans le travail, aussi les appartenances syndicales et les trajectoires professionnelles.³

Il distingue ainsi quatre types d'« identité au travail » : l'identité fusionnelle, l'identité de retrait, l'identité de négociation et l'identité affinitaire.

R.SAINSAULIEU a privilégié donc trois dimensions principales dans ses études : la situation de travail, les relations de groupe et les rapports à la

¹ETIENNE Jean et al, op.cit, P 232.

²Berta Granja, « Eléments de construction identitaire professionnelle des assistants de service social en formation », TEF - Travail-Emploi-Formation - n°8/2008, P22.

³ETIENNE Jean et al, op.cit, P234-235.

hiérarchie, la perception d'un avenir probable ; ceci en lien avec les catégorisations sociales.

Il démontre la construction du processus identitaire à partir d'une analyse des relations de travail. Où il considère l'identité comme un « processus relationnel d'accès au pouvoir et à la reconnaissance ».

3.4.1. La perspective de KAUFMANN Jean-Claude et GOFFMAN Erving :

Selon les travaux de sociologue **J.C.KAUFMANN** sur « l'invention de soi », « l'identité est un processus marqué historiquement et intrinsèquement lié à la modernité. L'individu intégré dans la communauté traditionnelle, tout en se vivant concrètement comme un particulier, ne se posait pas de problèmes identitaires tels que nous les entendons aujourd'hui ».¹

Pour mieux cerner le concept d'identité **J.C.KAUFMANN** le distingue de celui d'individu et affirme nettement le primat de la subjectivité : bien entendu, l'identité ne construit pas à partir de rien, et les ressources identitaires dont dispose l'individu constituent pour lui une contrainte objective, mais le concept d'identité met l'accent sur le travail subjectif de l'individu pour reconstituer à partir de ces ressources un système de fermeture créant l'illusion d'une totalité.

Le concept d'identité en point de vue d'E.GOFFMAN est relatif à la notion de « face », ou les interactions de face à face, c'est-à-dire garder ou perdre la face, pour exposer les rituels sociaux qui forgent les identités personnelles.

Pour lui, l'identité peut être décrite comme l'articulation entre « une identité réelle et une identité virtuelle ». Dont la première forme d'identité rassemble les traits que l'on considère comme les éléments constitutifs de sa

¹KAUFFMAN J.C, L'Invention de soi, une théorie de l'identité, ARMAND COLIN, 2004, in, HALPERN Catherine et al, op.cit, P17

propre personnalité, alors que la seconde caractérise le regard porté sur soi par autrui. Ces deux formes parviennent plus ou moins facilement à s'articuler.¹

N.TOUALBI a noté dans son ouvrage « l'identité au Maghreb » que ce point de vue d'E.GOFFMAN (1975) est sensiblement différent des précédents. Développant quant à lui les notions de représentation de soi « self » et de l'identité en partant de la théorie du rôle. L'auteur suggère à contrepoint de l'analyse précédente la possibilité pour le sujet d'épouser, mais dans un but adaptatif des identités différentes en fonction des situations dans lesquelles il évolue.

Dans ce sens, il montre donc sur l'existence d'une double identité « réelle et virtuelle » et parfaitement dissociées dans leur réalité pragmatique, les rapports des deux identités n'est pourtant pas un rapport de conflictualité, mais plutôt de complémentarité. Car c'est paradoxalement au moyen et la pluralité identitaire que se réalise le consensus social.²

4. La construction sociale de l'identité au travail :

L'identité humaine n'est pas donnée à la fois à la naissance, elle se construit dans l'enfance et se reconstruit durant toute la vie. Dans la construction de son identité, l'individu n'est jamais seul. Il est en interaction avec l'autrui, donc l'identité est le fruit de socialisation.

Au cours de l'histoire, plusieurs théoriciens en sciences sociales se sont intéressés à la notion de la socialisation et la construction de l'identité. Parmi ces auteurs, en psychologie, on trouve Jean PIAGET qui a effectué des recherches sur la socialisation de l'enfant dans son ouvrage « l'explication en sociologie » (1965), il aborde la relation entre l'explication psychologique et l'explication sociologique du développement de l'enfant.

¹BOUDON Raymond et al, op.cit, P117.

²TOUALBI Nouredine, L'identité au Maghreb (l'errance), 2^{ème} édition, CASBAH, Alger, 2001.P23-24.

PIAGET s'intéresse au développement mental de l'enfant, qui se définit par la construction, et ce développement a une double dimension individuelle et sociale (cognitive et relationnel). Aussi il a défini les stades du développement chez l'enfant.

J.PIAGET inspire sa théorie de behaviorisme, qui cherche à trouver l'équilibre entre les besoins intérieurs et l'environnement), il le conduit à concevoir la socialisation comme un processus d'adaptation, dans chaque stade de développement. Selon ces stades on peut faire correspondre des formes de socialisation qui constituent la relation de l'enfant avec les autres. L'enfant passe de l'égoïsme (une indistinction du moi et de monde), vers une réflexion socialisée avec autrui.

Au terme de processus de socialisation de l'enfant, « les valeurs morales s'organisent en systèmes autonomes comparables aux groupements logiques »¹

En sociologie on trouve **E. DURKHEIM**, il entre dans un débat avec J. PIAGET autrement dit entre la sociologie et la psychologie génétique.

DURKHEIM définit l'éducation comme « socialisation méthodique de jeune génération »². Cette socialisation n'est pas seulement le fait de génération, mais le fait des individus eux-mêmes. Elle est donc une transmission d'une génération à une autre, et pour **PIAGET** est une éducation morale. Le point commun entre les deux est l'influence de l'environnement plus les facteurs intérieurs sur le crime. Aussi le rôle de développement individuel dans le social.

Le point de séparation entre les deux est sur l'effet de contrainte externe, pour **DURKHEIM** fonde le rôle des sociétés traditionnelles dans la division du travail qui assure l'unité, « la contrainte sociale caractéristique de la solidarité mécanique possède la même fonction et aboutit aux résultats que la coopération,

¹DUBAR Claude, op.cit. P23.

²Ibid. P 24.

attribut essentiel de la solidarité organique »¹ pour PIAGET est le contraire les rapports de contrainte est fondé sur les liens d'autorité (évolution intellectuelle). Aussi il a lié entre l'aspect cognitif et social.

4.1. La construction de soi :

La notion d'identité et de socialisation est très importante dans la construction de l'identité sociale, et dans la définition de soi et autre

G. H. MEAD est le premier qui a décrit la socialisation comme la construction d'une identité dans son ouvrage (*self, mind and society* 1934), par l'interaction avec les autres. Comme Max WEBER il considère que « le fait premier est l'acte social qui implique l'interaction de différents organismes »². Pour lui l'acte et les gestes constituent une adaptation à la réaction de l'autre, il les appelle le langage. Ce dernier a la même signification pour tous les individus d'une société, ou l'esprit qui se définit comme « le fait d'adapter l'attitude de l'autre envers soi-même »³.

Cette analyse permet à MEAD de développer une communication de soi. Dans ces travaux, il base sur l'enfant, et il a pris en charge le jeu (jeu libre, imitation et le jeu réglementé) là où l'enfant commence à se socialiser. Il déduit le rôle de l'équipe ou le groupe qui donne à l'individu l'unité de soi, pour être reconnu et intégrer dans la communauté. Donc la socialisation va de pair avec l'individuation. Pour conclure, c'est l'individu qui construit les relations sociales.

4.2. L'identification à autrui :

En ce sens, l'identification est « un processus psychologique par lequel un sujet assimile un aspect, une propriété, un attribut de l'autre et se transforme,

¹Ibid. P25.

²Ibid. P95.

³Ibid. P96.

totalemment ou partiellemment, sur le mmodellè de celui-ci. La personnalité se constitue et se différencie par une série d'identification »¹.

La relation entre soi et d'autrui est inspirée de fortes relations des uns et des autres. L'image de soi est très dépendante de la reconnaissance d'autrui.

DURAR Claude appelle la double transaction identitaire ; les actes d'appartenance sont ce qui exprime l'identité pour soi (ce que la personne veut être). Elle s'inscrit dans la trajectoire sociale de l'individu.

Le processus lié à l'axe synchronique s'inscrit dans des contextes d'action et à l'axe relationnel renvoi à l'identité pour autrui.

En effet cette identité est le résultat d'une transaction externe, objective. Elle n'est que la finalité, à la fois individuelle et collective, subjective et objective, biographique et structurelle, dans un processus de socialisation.

5. Les grandes approches de l'identité professionnelle :

5.1. L'approche de R.SAINSAULIEU :

5.1.1 L'identité professionnelle selon R. SAINSAULIEU :

SAINSEULIEU Renaud a été le premier à montrer que l'entreprise est un lieu où se construit l'identité. Dont cette dernière peut aussi, selon lui, se construire par le travail. L'identité au travail étudiée par cet auteur est une identité socialemment produite, dans l'action et en interaction avec les autres.

Son approche (culturaliste) basée précisément sur des comportements de groupe et de définir des cultures non seulement d'entreprises, mais aussi de catégories professionnelles ; où il a mentionné la culture comme « le meilleur moyen de comprendre la manière dont les individus se construisent dans et par le travail »². Il insiste sur le lien existant entre reconnaissance et identité, permettant la constitution de logiques d'acteurs au travail. Où ils reconnaissent l'autre dans le champ du travail.

¹MUCCHIELLI Alex, *op.cit.* P61.

²LALLEMENT Michel, le travail une sociologie contemporaine, édition Gallimard, paris, 2007, P259.

D'après **OSTY. Florence, SAINSAULIEU** a révélé un nouvel aspect des rapports de travail depuis 1970, avec la découverte de la diversité des attitudes et sociabilités au travail. (...) en réalité, l'identité au travail se construit davantage en lien avec les caractéristiques de la situation de travail, du parcours ou l'existence de scènes externes. Autrement dit, les normes de relations interpersonnelles sont liées à la position de pouvoir et précisément aux conditions d'accès au pouvoir dans les relations de travail.¹

Dans ce sens, la dimension relationnelle dans la construction des processus identitaire est un élément fondamental de l'approche de R.SAINSAULIEU. Où il définit l'identité professionnelle comme la manière dont les différents groupes de travailleurs s'identifient aux pairs, aux chefs ou au groupe.

Ainsi que, **PIOTET** et **SAINSAULIEU** dans leur ouvrage « Méthodes pour une sociologie de l'entreprise », définissent deux types d'identité : l'identité pour soi et l'identité pour autrui : « Par identités, il faut entendre un ensemble de représentations mentales permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre leurs expériences présentes et celles du passé. C'est-à-dire l'identité du soi. (...) L'identité est également un système de repères conduisant à la découverte que l'on est proche de certains et différent des autres. C'est bien dire l'identité pour autrui »².

Il souligne ainsi que les modèles de relations au travail se développent constamment des phénomènes d'identification projective ou imitative, en fonction des moyens que l'on a de prendre de la distance avec les chefs ou de collaborer avec ses collègues.³

¹MINGUET Guy, THUDEROZ Christian, *op.cit*, P322.

²PIOTET. F, SAINSAULIEU. R., Méthodes pour une sociologie de l'entreprise, Presses de la fondation nationale des sciences politiques et ANACT, Paris, 1994, P202

³SAINSAULIEU. R, L'identité au travail, *op.cit*, P304.

5.1.2. La typologie identitaire selon R.SAINSAULIEU :

À partir de ses travaux sur l'identité au travail, **R.SAINSAULIEU** distingue quatre types d'identités au travail :

5.1.2.1 L'identité fusionnelle (de masse) : ce type d'identité inséré dans les relations de groupe qui caractériser d'un côté, par la valorisation de collectif comme étant un refuge et une protection contre les divergences et les clivages. D'autre coté, l'indispensabilité de rapport au chef ou leader, pour orienter le groupe et d'absorber la majeure partie des combats d'idées, les valeurs de la masse, etc.

Les relations de fusion concernent principalement selon l'auteur la catégorie des ouvriers spécialisés (O.S), qui ne disposent que de peu de moyens pour peser sur leurs conditions de travail. Dans ce modèle, le groupe présente des relations conflictuelles avec la hiérarchie, car possède ses propres normes et valeurs. C'est par le double moyen de la solidarité conformiste à l'égard de ses collègues de travail et l'allégeance à l'autorité hiérarchique directe que l'individu brise son isolement et tente de construire une identité collective qui lui redonne une certaine marge de manœuvre dans le jeu social.¹

5.1.2.2. L'identité de retrait : ce type d'identité est propre au groupe passif, sans mobilisation où l'identité ne se crée pas dans le travail, mais plutôt à l'extérieur ou hors des relations collectives de travail, puisque les principaux investissements sont ailleurs. Ce groupe n'a pas de rapport avec un métier.

Cette identité se caractérise par une très faible entrée dans le jeu des relations interpersonnelles et collectives avec les pairs, les relations restent superficielles dans le travail. Autrement dit, « identité de retrait apparaît dans le même type de situations chez des travailleurs peu qualifiés, insatisfaits ou démotivés, ils refusent de s'impliquer dans les relations interpersonnelles ou dans les groupes formels ou informels. Le monde de l'atelier est pour eux celui

¹FERREOL Gilles et al, dictionnaire de sociologie, op.cit, P127.

de l'obligation et de l'impersonnalité : prescription des tâches, répétitivité des gestes, obligation de se soumettre à la hiérarchie »¹.

5.1.2.3 L'identité de négociation : c'est l'identité d'acceptation des différences, et qui concerne notamment le groupe professionnel ouvrier, les employés avec des nuances, les agents techniques exerçant un métier, mais aussi, les cadres qui ayant de véritables responsabilités d'encadrement. Ce sont généralement des groupes ponctuels ayant un rapport assez fort à un métier, où il y a une grande richesse affective et cognitive des relations interpersonnelles, avec l'importance d'une vie collective de type démocratique. Donc, ce modèle de négociation rassemble à la fois les acteurs experts (ouvriers professionnels, agents techniques) et les cadres. Il désigne des positions organisationnelles marquées par l'autonomie.

Dans ce sens, cette identité est se rapporte à un environnement qui se base principalement sur la qualification professionnelle, les compétences techniques et la responsabilité. Donc ce type d'identité valorise la solidarité, mais aussi la différence et l'expérience du groupe.²

5.1.2.4. L'identité affinitaire (ou séparatisme) : cette identité propre à un groupe d'ouvriers, des agents techniques et des cadres qui ayant des expériences, grâce à la formation où il y a la prolongation des situations de la mobilité socioprofessionnelle. et qui se caractérise principalement par des possibilités de la promotion dans l'entreprise, à cause de la croissance du personnel et de nombre des cadres et des agents technique.

En effet, dans ce type d'identité, les relations avec collègues et hiérarchies y sont privilégiées. L'implication dans le métier est forte, les individus jouent la carte de l'uniformité, de l'adhésion à la culture interne pour adopter des stratégies individuelles. En ce cas les individus construisent leurs relations de travail sur un mode affinitaire en donnant priorité à quelques « connivences

¹Ibid. P128.

²SAINSAULIEU.R, sociologie de l'entreprise, op.cit, P201.

affectives »¹ seulement. Un tableau explicatif de types d'identité au travail de R.SAINSAULIEU ²:

	Retrait	Fusion	Négociation	Affinités
Norme de relations				
<i>Entre collègues :</i>				
quantité d'amis.....	-	+	+	-
quantité affective des relations.....	-	+	+	+
qualité cognitive.....	-	-	+	+
<i>dans le groupe de pairs</i>				
expérience du groupe.....	-	+	+	-
décision unanimité.....	-	+	-	-
décision démocratique.....	-	-	+	-
séparatisme.....	-	-	-	+
<i>dans la relation hiérarchique</i>				
souhait d'un chef désigné.	+	+	-	+
style de commandement :				
-Autoritaire.....	-	+	-	-
-	-	-	-	+
libéral.....	+	-	-	-
-réglementaire.....				
	-	+	+	-
<i>Dans le rapport du leader</i>				
Acceptation de leader.....	-	+	-	-
style charismatique.....	-	-	+	-
style expert et culturel.....				
Principales valeurs vécues dans le travail	Loi règle économie activités extérieure	Masse unité camaraderie lutte	Métier débat collectif accord démocratie	Personne esprit maison relations affectives

¹LALLEMENT Michel, op.cit, P262.

²PIOTET. F, SAINSAULIEU. R., Méthodes pour une sociologie de l'entreprise, in, SAINSEULIEU. R, sociologie de l'entreprise, op.cit, P203.

5.1.3. Les nouvelles typologies de l'identité :

D'après la première modélisation proposée par R. SAINSAULIEU, une nouvelle typologie est proposée par I. FRANCFORT, F. OSTY, R. SAINSAULIEU et M. UHARDE.¹ Certaines formes identitaires du temps de la croissance ont connu certaines adaptations, tandis que d'autres formes sont apparues.

5.1.3.1. L'identité réglementaire : cette identité se rapporte spécialement à l'ancien modèle du retrait, donne une importance aux éléments statutaires de l'emploi au détriment du contenu de l'activité. Elle est caractérisée par un fort attachement aux règlements, aux droits, aux statuts, aux grades et aux strates catégorielles. Ainsi, elle est présentée dans la population d'ouvriers spécialisés, exclue de l'innovation et de toute perspective de promotion.

5.1.3.2. L'identité communautaire : ce type d'identité concerne précisément les anciennes populations ouvrières, où elle constitue un modèle en déclin, elle est proche également à des relations de proximité et présentée beaucoup plus dans les nouveaux milieux de travail, par les actions revendicatives chez la classe antagoniste ouvrière, même aussi chez les employés et les techniciens.

5.1.3.3. L'identité de métier : ce type d'identité existe auparavant dans les entreprises, mais il a profondément évolué, avec la valorisation de travail, l'aspiration à une progression dans l'échelle hiérarchique et aussi des qualifications, etc. Dont en donnant davantage de place à la proximité hiérarchique et l'affirmation individuelle dans le collectif.

5.1.3.4. L'identité de la mobilité : ce type d'identité est basé principalement sur l'importance de la construction d'une trajectoire professionnelle par accumulation d'expériences de travail variées. Cette mobilité peut réaliser sous forme d'une mobilité fonctionnelle, géographique,

¹MINGUET Guy, THUDEROZ Christian, op.cit, P 323-326.

interentreprises ou hiérarchique. Où les relations de travail sont notamment sélectives et construites sous le mode de réseau, qu'elles servent la réalisation du projet individuel !

5.1.3.5. L'identité entrepreneuriale : ce type d'identité est bouleversé l'importance de la valeur travail dans les modes de construction identitaire. Cette identité constitue une variante de l'identité de métier et souligne une double intégration d'un côté par le travail, et d'autres côtés par l'entreprise.

5.1.3.6. L'identité de service public : qu'est montrée spécialement dans les secteurs de service public, ce type d'identité est caractérisé par une stabilisation des repères professionnels dans les modes d'arbitrage qui repose sur des relations plus intenses qu'auparavant entre collègues et avec la hiérarchie de proximité. Il est évidemment concerné des situations où les employés sont confrontés aux usagers ou aux clients.

5.2. L'approche de DUBAR Claude :

5.2.1 L'identité professionnelle selon DUBAR Claude :

Claude DUBAR généralisé la conception de SAINSAULIEU avec la notion de l'identité professionnelle, pour SAINSAULIEU, l'identité au travail renvoi à des « modèles culturels » de ce fait **C. Dubar** considère les identités professionnelles comme des manières socialement reconnues pour les individus, de s'identifier les uns et les autres dans le champ du travail et de l'emploi.

On peut donc distinguer entre les études de **R. SAINSAULIEU** et **C. DUBAR** que l'investissement privilégié dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et de la place qu'y occupe l'individu et son groupe d'appartenance.¹

Ainsi que **C.DUBAR** introduit la considération d'un parcours du sujet de l'histoire évolutive plus au moins favorisée par le travail. La maîtrise d'une

¹DUBAR Claude, la socialisation, (construction des identités sociales et professionnelles), 3^{ème} édition Armand Colin, paris, 2000, p121.

trajectoire professionnelle devient ainsi un facteur puissant de socialisation par le travail et le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Donc cet auteur avec son étude sur l'identité professionnelle, il s'agit de processus biographique comme une construction dans le temps par les individus d'identités sociales et professionnelles et il considère à la fois comme une transaction subjective, le processus relationnel concerne la reconnaissance à un moment donné et au sein d'un espace détermine et exprimes par les individus dans le système d'action.¹

OSTY Florence note dans son ouvrage « identité au travail et accès à la reconnaissance » que Claude Dubar ajouter une dimension biographique. L'identité n'est pas fixée une fois pour tout et peut se modifier au fil du temps.

L'étude de **Claude Dubar** sur l'identité professionnelle, voit que la notion de trajectoire permet de rendre compte de la manière dont des transactions subjectives interviennent dans la formation de l'identité, elle résulte d'un processus d'ajustement entre l'identité héritée (d'où l'on vient) et l'identité visée (ce que l'on veut devenir) et donc de compromis pouvant se traduire par des ruptures de trajectoires ou une continuité ; l'enjeu réside dans le nécessaire sentiment de cohérence, donc de permanence et de continuité dans le temps de l'individu-sujet.²

5.2.2. La typologie identitaire selon de Claude Dubar :

Au cours d'une recherche effectuée dans six entreprises industrielles pendant les années quatre — vingt, C. Dubar découvre que l'attention portée par les individus aux occasions à la formation.

Donc C. Dubar analyse quatre types d'identité liés à des parcours types d'emploi formation :

¹Ibid. P 122.

²MINGUET Guy, THUDEROZ Christian, Op.cit, P323.

5.2.2.1. L'identité d'exclu :

Ce type identitaire concerne les O.S sans compétence et sans avenir, mais aussi des anciens métiers non convertibles, les agents adoptant ce mode dépendent de leur chef et de la seule stabilité de son emploi pour bâtir une image de soi valable et lié au travail. Cette identité est fragile et dépendante, car l'individu ne dispose d'aucun atout pour modifier quelque peu les transactions avec son environnement. Le travail représente pour lui une valeur de dignité, toute transformation de l'entreprise est donc une menace grave sur l'identité personnelle.

5.2.2.2. L'identité bloquée :

Cette identité concerne les ouvriers dont la compétence inclut à l'expérience du poste de travail toute une série de savoir-faire (réglages, gestion, organisation et contrôle des produits) qui implique une connaissance de toute l'entreprise et de ses fonctions.

Les connaissances techniques acquises sur le tas et avec des stages de formation-perfectionnement placent les ouvriers en compétition avec les jeunes techniciens diplômés qui ont plus d'atouts de carrière.

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

5.2.2.3. L'identité de promotion et d'entreprise :

Cette identité il s'agit de ces personnels ouvriers, techniciens ou cadres qui s'adaptent aux politiques de gestion des ressources, de flexibilité et de mobilité face aux menaces sur l'entreprise dont ils se sentent solidaires, ainsi à la condition de bénéficier de nombreuses formations accompagnant leurs

changements de fonction, d'établissement et de métier et de pouvoir réaliser une progression au cœur de cette mobilité.

La réussite de l'entreprise est les moyens de leur réussite professionnelle et sociale. Ils évoluent par un enrichissement constant de leurs savoirs techniques, d'organisation et de gestion.

La limite qu'on peut distinguer des caractéristiques apportant à ce type identitaire, que les promotions internes choisies et réussies conduisent à une rivalité avec les diplômés.

5.2.2.4. L'identité indépendante :

Ce type identitaire concerne les jeunes diplômés demandeurs de plus de formation. Mais ce dernier n'est pas centré sur l'entreprise, mais sur des carrières indépendantes, vers des professions de conseil ou la création d'entreprises.

Ces jeunes diplômés n'ont pas la conscience de solidarités internes et vivent comme décalés par rapport à l'entreprise ou milieu professionnel, une crise permanente d'identité est plutôt leur mode de définition parce qu'ils rejettent l'avenir en entreprise, tout en profitant des moyens offerts pour définir un projet de réalisation extérieure pas vraiment.¹

¹SAINNSAULIEU Renault, sociologie de l'entreprise, op.cit, p223-224.

Un tableau explicatif de types d'identité professionnelle selon C.DUBAR¹

Pratique et comportement liés aux parcours de formation-emploi	exclus	bloqués	promus	Indépendants
Intérêts et savoirs centrés sur :				
-le poste et le métier.....	+	+	+	-
-la technique.....	+	+	+	-
-la gestion et l'organisation.....		+	+	-
-les activités extérieures.....		-	-	+
Pratiques de formation d'adultes :				
-sur le tas.....	-+	+	-	-
-en perfectionnement, FC.....	-	+	+	+
-les diplômes.....	-	-	-	+
Evolutions et promotions liées :				
-au métier.....	-	+	-	-
-aux mobilités.....	-	-	+	-
-aux responsabilités.....	-	+	+	+
-aux opportunités externes.....	-	-	-	+
Solidarités collectives avec :				
- professionnels.....	+	-	-	-
- collègues d'entreprise.....		+	+	-
- réseaux divers.....		-	+	+
Menaces sur l'emploi liées à :				
-changements technologiques....	+	+	-	-
-performances de l'entreprise....	+	-	+	-
-valeur des diplômes.....	-	+	+	-
-projet personnels.....	-	-	-	+
Affirmation identitaire :				
-menacée.....	+	+	+	-
-stabilisée.....	-	+	-	-
-évolutive.....	-	-	+	-
-incertaine.....	-	-	-	+

¹Ibid., P225.

Chapitre III

Présentation de la femme cadre

1. La définition de la femme cadre :

La notion de cadre c'est un salarié qui occupe des postes de coordinations et des responsabilités et des directions effectives et professionnelles, qui investit de la tâche.

Ainsi que le cadre est un ensemble des professions caractérisées par la fonction de responsabilité hiérarchique professionnelle et la direction, de conception ou de contrôle dans une entreprise.¹

Un cadre ce sont des « salaires exercices, par délégation du chef d'entreprise une fonction d'initiative ou de responsabilité ». Laquelle requiert « compétence et technicité » afin d'assurer l'organisation, le contrôle ou même l'exécution d'un travail donné des effectifs en forte progression.²

Un cadre c'est l'ensemble des professions caractérisées par l'exercice d'une activité professionnelle, et des responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son propre emploi disposent d'un pouvoir de décision largement autonome

Un cadre est un ensemble de signification implicite dans une situation d'interaction, selon **Ervin Goffman** considère les cadres comme un élément essentiel pour comprendre la façon dont se structurent les interactions symboliques.³

Le cadre est le fruit de l'engagement conjoint du gouvernement fédéral et de gouvernement provincial et territorial à collaborer pour améliorer l'évaluation et la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises.

Le cadre désigne un groupe social regroupement des salaires qualifié exercice des formes d'autorité hiérarchique au sein de leur organisation (administration, entreprise...etc.)

¹ DIOND Gérard, dictionnaire canadien des relations du travail, 2^{ème} édition, LAVAL Québec, 1986, p51

² FERREOL Gilles, dictionnaire de la sociologie, édition Armand Colin, paris, 1991, p18.

³ BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, le travail de femmes, accès d'émancipation, édition Harmattan, paris, 2004, p112.

2. La progression de travail des femmes :

« Le travail occupe, dans l'univers des sociologues, une place importante. Facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses ». ¹

« Depuis le 18^{ème} siècle est clairement celui où le terme de travail trouve son unité...la division du travail devient conceptualisable parce que désormais le travail devient le fondement et le ciment de l'ordre social et du lien social. Ensuite il devient forcément la clef de l'autonomie des individus et c'est sans doute pour cela que la division du travail va représenter comme un processus dont les origines sont naturelles par mon travail. » ²

2.1. L'émergence de l'emploi féminin :

Jusqu'aujourd'hui les comportements des hommes et des femmes, en activité professionnelle, restent très différents. Le rapport à l'emploi ou au travail est en effet se présente par la nécessité, ou un devoir, qui se réalise par un choix personnel. On peut représenter ce devoir par la présence de 25 à 55 ans, plus de 95 % des hommes considérés comme actifs.

Pour la même catégorie d'âge, les femmes ou la féminisation de la main d'œuvre auront des taux modestes (sont inférieures), qui s'occupent deux tiers. Ça veut dire, il y a un écart important entre la main d'œuvre féminine et la main d'œuvre masculine.

Mais depuis une trentaine ou vingtaine d'années, l'emploi féminin a augmenté d'une manière notable et remarquable. « Depuis maintenant une vingtaine d'années, de plus en plus de femmes tendent à intégrer le marché de l'emploi » ³.

¹FERREOL Gilles et al, op.cit. P287.

²ELLEBOODE Christian, op.cit., P16.

³FERREOL Gilles et al, op.cit, P115.

Il s'agit là d'une prédisposition de fond que certains la jugent comme irréversible. Dans cette tendance on a deux axes qui sont :

D'une part la transformation des structures familiales et la modification des mentalités. D'une autre part la dynamique du système ou le développement des emplois.

Donc le travail des femmes au fil de ces dernières années. Commence à se développer selon la mesure des activités et la progression des effectifs.

« L'extension du travail féminin, mesurée par les taux d'activités et par la progression des effectifs, ne s'est guère démentie malgré la rupture de 1973-1974 »¹.

En terme d'approfondir au fond de sujet, l'exploration de certaines enquêtes permet de mettre en valeur les principaux facteurs explicatifs. Dans leurs divergences on trouve :

- **L'influence de l'âge :** la croissance des taux d'activités féminines débute de 16 à 25 ans, et on remarque la diminution de la croissance entre 30 à 50 ans. Surtout en 1982. « ces évolutions sont le reflet d'une plus grande continuité dans la vie professionnelle : celles qui sont actives interrompent moins souvent leurs métiers ou le reprennent de façon plus précoce ». *ibid.* p 116

- **La structure familiale :** selon les statistiques, les célibataires participent par 80 % en 1975 principalement à l'activité économique. Malgré les difficultés, elles ont amélioré leurs positions (quoi que ce soit des femmes célibataires ou marries avec des enfants).

- **L'évaluation du niveau de formation :** les taux d'activités restent traditionnels pour un pourcentage de (60 % à 70 %), ce dernier regroupe les femmes d'agriculteurs, d'artisans ou de commerçants. Donc la féminisation de la main d'œuvre est moins progressée car juste les femmes des cadres ou d'employés qui occupent un emploi.

¹ *Ibid.* P116.

- **L'effet du travailleur additionnel et du travailleur découragé :**

On remarque que ces deux effets ont influencé l'offre du travail. Dans le premier cas la contraction de l'emploi incite les inactifs à travailler pour compenser perte de revenu occasionnée par les difficultés d'insertion du chef de ménage.

À propos de deuxième cas, le découragement, les activités sont différentes. Qui veut dire, la persistance d'un niveau de chômage élevé influe sur l'emploi féminin.

2.2. L'évolution de travail des femmes :

Le travail des femmes n'est pas une nouveauté, cette conception prend ses racines au fil de l'histoire. Selon les historiens rappellent que les femmes ont toujours travaillées, au niveau d'exploitation agricole, des boutiques ou ateliers des artisans « l'évolution du travail féminin s'inscrit en réalité dans un processus historique dont les modalités actuelles constituent une étape particulière. Sous un angle plus empirique, on peut également se demander si, à moyen terme, cette étape ne conduira pas à l'émergence d'un modèle de type "scandinave" au sein duquel hommes et femmes verraient leurs cycles d'activité respectifs se rapprocher de plus en plus »¹. Mais leurs intégrations dans l'emploi et la salarisation ont été lancées à partir des années 1960, cette mutation d'activité féminine arrive à représenter la moitié de la population active. L'emploi des femmes se rapproche du modèle d'activité masculin, au même temps, certaines femmes accèdent à des professions hautement qualifiées (magistrales, avocates, journalistes, médecins...). On trouve des catégories plus féminisées qu'autres, comme « la fonction publique, des entreprises, du commerce, personnels de services aux particuliers, instituteurs et professions de la santé »².

¹FERREOL Gilles et al, op.cit. P117.

²ÉTIENNE Jean et al, op.cit. P 214.

2.3. L'évolution des mouvements féminins dans le travail¹ :

Le travail des femmes a évolué presque dans tous les pays de monde, et surtout en Europe et plus précisément en France, ainsi de suite :

- En 1958 : « loi de garantit la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».
- En 1972 la loi du 22 décembre qu'impose une de rémunération entre hommes et femmes.
- 1983 adaptée en application de la directive de la loi de 1976 en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail. Cette loi pose le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.
- 24 avril 2001 : loi sur l'égalité professionnelle

Le travail des femmes en chiffres :

- Taux d'activité : il est de 81,1 % pour les femmes avec 1 enfant, 69% avec 2 enfants, 49,3 % avec 3 enfants et plus.
- Taux de chômage : 13,5 % en moyenne chez les femmes (9,8 % chez les hommes).
- Rémunération (salaire horaire) : 27 % d'écart en moyenne entre hommes et femmes en France pour des fonctions identiques.
- Temps partiel : 31,6 % des femmes contre 5,2 % des hommes.
- Formation professionnelle : 8,5 % des femmes contre 26 % des hommes en bénéficient.
- Femmes dirigeantes : elles sont à peine une vingtaine sur 200 plus grandes entreprises françaises.
- Création d'entreprises : 7 % des créations d'entreprises sont des femmes. Le pourcentage des entreprises créées par des femmes étant passé de 18 à 30 % en quinze ans.

¹ LUNGIH Cristina, et si les femmes réinventaient le travail, édition EYROLLES, paris, 2002, P 145-146.

Par rapport aux activités des femmes algériennes, avaient entamé le chemin du travail salarié, on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable. Et d'après « BENNOUNE. M » cette évolution « est le résultat l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement » face à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariées, on les trouve dans l'administration l'éducation et la santé, etc.¹

3. Les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres :

Généralement, les cadres quel que soit hommes ou femmes est une catégorie socioprofessionnelle qui ont effectué des fonctions d'encadrement et de responsabilités dans une organisation, une entreprise ou dans une administration, cette catégorie se représente professionnellement dans le milieu de travail par quelques caractéristiques spécifiques à leur fonctionnement qui sont :

- **La reconnaissance :**

La notion de reconnaissance on peut la définir comme une action de reconnaître par les autres, repose principalement sur des jugements qui portent sur la capacité à faire, faire ce qui est prescrit, faire comme les autres et aussi à faire bien, voire même mieux que les autres. Ainsi, le fait que la personne est reconnue dans son travail par ses responsables et sa hiérarchie procure une bonne estime de soi et une bonne communication avec les autres qui donne ensuite à l'individu un bien-être dans le travail qui lui permet d'être plus actif et plus motivé.

Donc la reconnaissance est attachée principalement à la hiérarchie, est une particularité spécifique à la catégorie de cadre professionnelle où le rôle d'une femme cadre dans l'entreprise est important par rapport à la reconnaissance des

¹ BENNOUNE Mahfoud, les Algériennes victimes d'une société néo patriarcale, édition MARINOOR, Alger, 1999, P 86.

personnes avec qu'elle travaille, à travers le regard d'autrui dans le milieu du travail, par le regard de ses pairs, de la hiérarchie, et de groupe d'appartenance.

De son côté, **SAINSAULIEU a** analysé la notion de la reconnaissance comme l'un des éléments essentiels dans les relations interpersonnelles.¹ Dans cette perspective on s'intéresse évidemment au développement de la reconnaissance dans les rapports humains et son influence sur les relations au travail.

- **L'autonomie :**

La profession d'encadrement détermine d'une autonomie supérieure aux autres salariés, et qui s'applique certainement à la prise de décision et à l'organisation de leur travail.

Cette particularité permet aux cadres en générale d'exercer leurs pouvoirs sur les subordonnés, ils exercent un pouvoir qui repose essentiellement sur les relations entretenues entre la direction et les acteurs extérieurs à l'organisation, et sur la capacité à résoudre les conflits, les tensions entre les différents groupes de professionnels.

Pour **DUBAR Claude** la notion d'autonomie est liée notamment à celle de compétence pour lui la notion de compétences renvoie à l'intensité de la mobilisation personnelle, à l'engagement subjectif et aux capacités cognitives de l'individu pour comprendre, anticiper, résoudre des problèmes.

L'autonomie est donc fonction de l'implication de l'individu et de ses aptitudes à mobiliser ses ressources pour affronter une diversité de situations et des difficultés.²

En effet, cette particularité de l'autonomie est également très importante pour le fonctionnement des cadres et ses oppositions au sein de l'entreprise, et pour bien déterminer ses rôles tels que : la réalisation des actions, d'exécuter des

¹SAINSAULIEU.R, identité au travail, op.cit., P319.

²CHAUFFAUT Delphine et al, « La notion d'autonomie dans le travail social », l'exemple du RMI, CREDOC /Cahier de recherche N° 186– septembre 2003, P15.

tâches, de tracer des stratégies ou alors d'atteindre des objectifs déterminés en avance par ses supérieures hiérarchiques.

- **La responsabilité supérieure :**

La responsabilité c'est une particularité fondamentale des cadres professionnelles. Elle est suffisamment déterminée par la nature de la fonction occupée par ces cadres et par les différents niveaux hiérarchiques.

Dans ce sens, l'activité d'un cadre professionnelle ou d'une femme cadre exige une grande responsabilité non seulement sa responsabilité vers son supérieur hiérarchique et ses responsables, mais aussi ses obligations vers les contraintes de son équipe de travail autant qu'un responsable d'équipe.

Autrement dit, les cadres professionnelles donc exercent ses responsabilités de manière autonome, mais avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. À cet effet, le cadre doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec les dirigeants afin de réaliser les objectifs déterminés par la direction supérieure ou par son établissement.

Donc, on trouve qu'un cadre professionnel, quel que soit son niveau que ce soit cadre supérieur ou dirigeant, cadre moyen ou un agent de maîtrise, assure un rôle plus actif et important dans la disposition bureaucratique, par rapport aux autres salariés, car il assure la coordination de l'ensemble des actions et leur cohérence, il gère et il contrôle le travail de son équipe dont, il a la responsabilité qui lui permet en particulier de prendre les décisions stratégiques spécifiques dans la direction de l'entreprise pour atteindre des objectifs précis.

On découle que ce processus de responsabilité investit au cadre à mettre une mission de pouvoirs dans l'entreprise, qui lui permet en suite d'exercer son autorité sur un compartiment de l'entreprise donné d'une certaine autonomie

(atelier, service, établissement) où il dispose de la compétence et de l'autorité nécessaires pour exercer réellement son pouvoir.

4. Les types d'activités des femmes cadres :

- **Les cadres supérieurs (dirigeant) :**

Ils essaient de développer des pouvoirs officieux en dehors de leurs attributions. Ces pouvoirs s'expriment notamment dans le cas de distribution de ressources rares ; les cadres essaient d'obtenir le maximum pour l'unité qu'ils dirigent. Les cadres supérieurs ont grand besoin d'autonomie et de réussite.

Ainsi qu'il est le seul membre ayant l'accès à l'officiel à tous les autres membres et au cadre qui lui est hiérarchiquement supérieur, tout en ayant l'accès officieux aux autres cadres de même niveau qui dirigent des unités parallèles,¹

Le cadre dirigeant est capable de répondre aux demandes conflictuelles de ses groupes en trouvant un équilibre grâce aux positions des uns aux autres ou en usant de compromis comme moyens de résolutions des problèmes, les cadres dirigeants se sont les plus capables de l'exploiter. Ils ont des contacts plus larges et de meilleures informations et parce qu'ils sont parvenus à une position plus élevée dans le système.

- **Les cadres moyens (intermédiaires, subalternes) :**

Cherchent eux aussi à développer l'unité qu'ils dirigent et ils mettent en œuvre tout leur pouvoir. Ils ont tendance à faire prédominer les intérêts du service dont ils ont la direction au détriment de la réalisation des objectifs de l'organisation. Leur comportement autonomiste se manifeste sous la forme de rétention d'informations, de mise en place d'organisation informelle du travail. Ils sont constamment pris entre d'une part la direction, à laquelle ils ne veulent conserver le respect, l'attention. Ils développent également des solidarités intra

¹ POTOCKI MALICET Danielle, *op.cit.*, p 65.

catégorielles avec les personnes de même rang avec lesquelles ils changent des services.¹

- **Le comportement organisationnel du dirigeant :**

Le dirigeant est réputé être une personne qui pense et planifie systématiquement. il conduit une entreprise, met en place et gère une organisation tant sur le plan technique (méthodes d'amélioration des techniques utilisées, procédures d'exécution...)

C'est alors un manager (management : terme apparu dans les années soixante) qui dispose de deux sortes de pouvoir : le pouvoir formel de prendre des décisions en dernier recours, et le pouvoir informel de négocier avec chaque membre de l'organisation pour lui faire accepter ses décisions. la stratégie du dirigeant manager sera de trouver la meilleure combinaison entre ses deux sortes de pouvoir.²

5. Le rôle et la fonction de femme cadre :

Globalement, la femme autant que cadre professionnelle elle joue un rôle important dans les organisations, elle est identifiée particulièrement par sa profession et par sa mission de responsable d'équipe, l'activité d'un cadre supérieur elle demande extrêmement des qualifications, des compétences et des responsabilités supérieures qui doit prendre en charge dans la prise de décision et pour garantir la direction, la gestion et le contrôle d'une organisation ou un groupe professionnel.

Ainsi l'utilité de cette catégorie concernant l'exercice d'une fonction d'autorité sur d'autres salariés, elle permet de prendre en charge de manière autonome d'un domaine de responsabilités ou d'un département.

¹Ibid. P 66.

²Ibid. P66.

Par ailleurs, la fonction du cadre professionnelle implique une large indépendance dans l'organisation de son travail ainsi qu'une flexibilité importante dans les horaires de travail.

Dans cette perspective, on peut distinguer de manière générale trois types principaux de la fonction d'une femme cadre au sein de l'entreprise : la fonction d'encadrement, de management ou (fonction managériale) et la fonction de spécialité. En effet, la fonction de cadre professionnelle est une :

- **fonction d'encadrement :**

Par rapport aux exigences de son emploi, le cadre supérieur est associé à des fonctions d'encadrement, où il encadre un groupe professionnel dans le but d'assurer le bon fonctionnement de ce groupe et de répondre en parallèle aux objectifs de la direction supérieure.

Autrement dit, c'est de contrôler, coordonner et organiser le travail d'un groupe de salariés afin de préserver sa productivité et d'assurer le développement de son organisation.

Donc, le fait d'être responsable d'un groupe d'individus, de devoir encadrer une collectivité, grand ou petit devient une éventualité forte, dans l'avenir des membres d'une société développée¹.

- **fonction de management :**

Le cadre professionnel est aussi un manager, qui est spécialement pour une profession de réaliser des missions principales : de gérer, de répartir et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité. Où il est responsable de motiver son équipe, et de gérer l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale et d'objectifs définis par l'entreprise.

¹SAINSAULIEU. R, l'identité au travail, op.cit. P199-200.

- **fonction de spécialité :**

Globalement, les fonctions de direction supérieure exigent au cadre des compétences et des qualifications supérieures où il doit être spécialiste d'une manière spécifique dans le domaine de son travail. Avec ses expériences reconnues (ou l'ancienneté) et ses compétences, lui permet de maîtriser les thématiques et les différentes stratégies d'organisation pour la prise de décision et la résolution de problèmes stratégiques.

Chapitre IV

Présentation de

l'organisme d'accueil

❖ Présentation de l'organisme d'accueil :



1. Historique :

- **Présentation l'entreprise mère (SONITEX) :** la SONITEX a été créée par ordonnance n° 66-128 du 21/07/1966, elle fait partie des premières à mettre en application le système de gestion socialiste en 1977.

Pour ce faire, la société nationale des industries textiles a mis en place un réseau dense d'unité de production et de commercialisation. La société a pris une dimension telle qu'elle ne peut plus gérer par sa seule direction ; c'est alors que les pouvoirs publics sont entamés des réformes au sein de l'entreprise mère en 1983.

- **Présentation de l'organisme d'accueil (AL.CO.VEL) :**

Le complexe velours d'Akbou est inscrit comme projet au deuxième plan quadriennal signé le 31/09/1977 entre la SONITEX et l'association Sybertra le peigné de Belgique. L'individualisation du projet est intervenue le 15/05/1978 et la mise en vigueur du projet le 25/09/1978 et les travaux de réalisation sont débutés le 11/1978, par contre la réception définitive est le 07/11/1984 et la date de la mise du complexe au régime de croisière dont la période est établie jusqu'à 1985.

À partir du 28/01/1998 le complexe velours d'Akbou, unité de Laghouat est transformé en S.P.A au capital de 1 500 000 000,00 DA dénommé « Algérienne des cotonnades et velours », AL.CO.VEL par abréviation.

- **Données générales :** le complexe est situé à environ 7 km du chef-lieu de la daïra d'Akbou et à 70 km de la wilaya de Bejaia. Sa superficie est de 158 400 m² couverte. Son effectif total est de 898 dont :

Le complexe est l'unique en son genre dans le tiers monde et le quatrième dans le monde. Il se compose d'un pavillon administratif, trois magasins de produits chimiques, pièces de rechange, marchandises et trois ateliers de filature, tissage, finissage et un bloc de services généraux et un centre de formation et d'orientation. Sa capacité de production est de 05 millions de mètres linéaires de velours par année.

2. Nature juridique de l'entreprise :

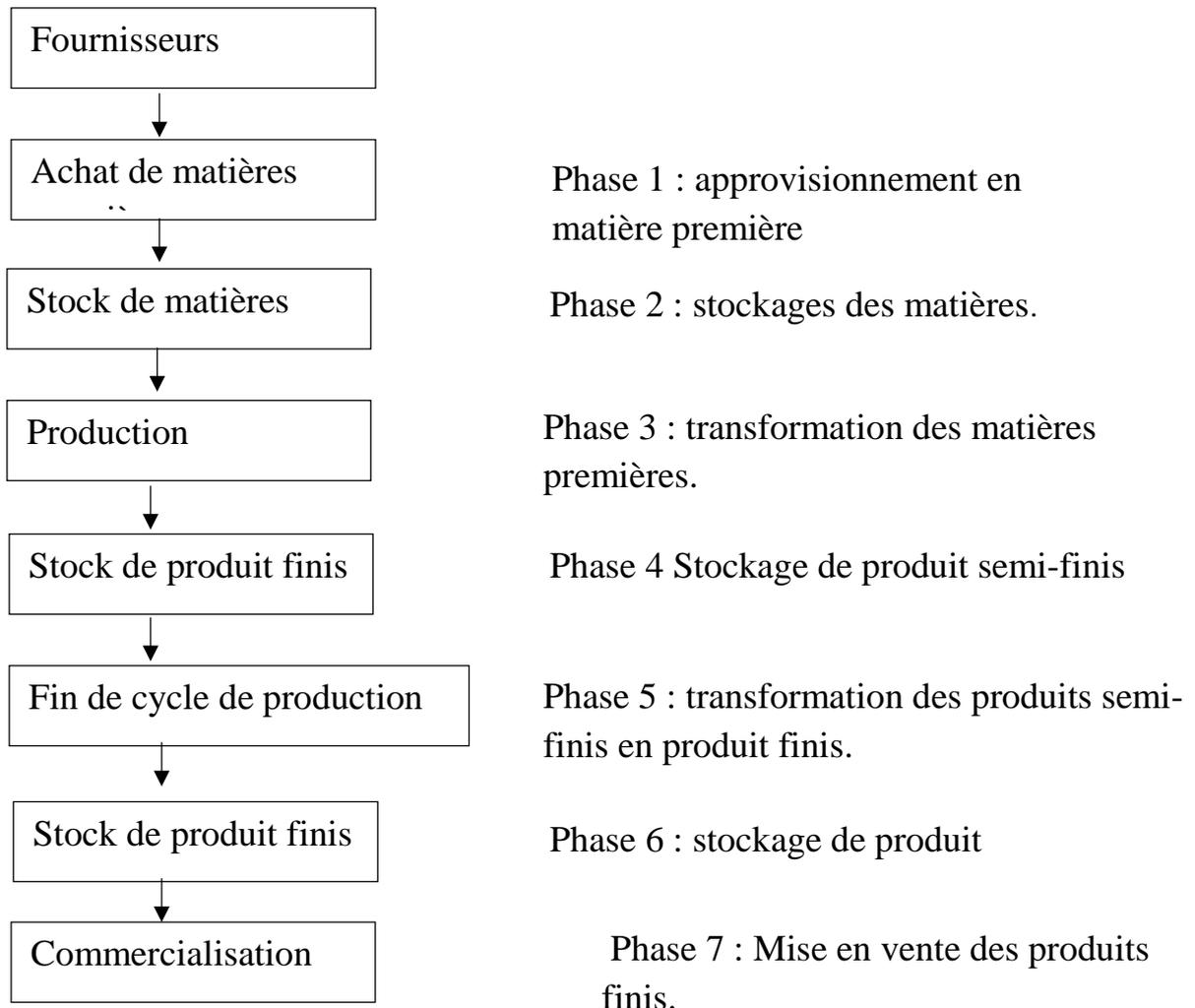
AL.CO.VEL est une société par actions (SPA) à caractère industriel et commercial.

a) — **Commerciale :** une fois les matières premières transformées en produits finis, l'entreprise procède à leur commercialisation après avoir déterminé leur prix.

b) — **Industrielle :** elle achète des matières premières et fournitures qu'elle transforme en produits finis.

c) — **Prestation de services :** outre la transformation et la commercialisation, l'entreprise réalise aussi des prestations de services ou elle reçoit des matières premières comme le tissu pour le traitement (teinture) et le coton et l'acrylique pour sa transformation en file.

d) — Processus de réalisation des produits finis au niveau du complexe :



3. Organisation administrative du complexe :

a) — Direction du complexe : la direction du complexe est assurée par un directeur (PDG) elle constituer par un secrétariat, service hygiène et sécurité forme par une section prévention, section prévention incendie et par une section gardiennage.

b) — Direction administration et finance :

➤ **Sous-direction des ressources humaines :**

Elle regroupe le service de personnel, le service social, le service des mayens généraux et le centre de formation.

- **Service du personnel** : il gère la paie, les carrières et il est subdivisé en section (section paie, section gestion des carrières et section administrative).
- **Service social** : il regroupe les sections des œuvres sociales (cantine et coopérative, cite d'hébergement), de médecine sociale et la section cultures et loisirs.
- **Services des moyens généraux** : il a pour mission essentielle la gestion des services généraux à savoir l'approvisionnement du complexe en matières et fournitures de bureau, en produits d'entretien et il responsable des réparations et de l'entretien des bâtiments.

Il est constitué par trois sections (section générale, section assurance, section transport du personnel).

➤ **Sous-direction finance et comptabilité :**

Elle a pour mission la gestion financière et comptable du complexe, elle est constituée de :

- **Service de la comptabilité générale** : il est chargé de la saisie des différentes dépenses, recette et de la fiscalité, il regroupe une section trésorerie, une section des opérations diverses et d'une section fiscalité.
- **Service de la comptabilité analytique** : il a pour mission l'établissement des coûts de production et prix de revient, il est chargé aussi de l'établissement des inventaires comptable et physique de fin d'année, et ce en collaboration avec la sous-direction approvisionnement et commerciale, ce service gère les opérations énumérées ci-dessus grâce à l'existence d'une section de comptabilité analytique et d'une section de comptabilité matière.

c) — **direction commerciale et approvisionnement :**

➤ **Sous-direction des approvisionnements :**

Elle regroupe deux services à savoir :

- **Service gestion des stocks** : il assure la gestion magasins matières premières, produits chimiques et magasin pièces de rechange.

- Service achat : il regroupe deux sections achat local et achat extérieur.
- **Sous-direction commerciale :**
- Service commercial : c'est un service constitué par la section magasin et expédition des produits finis, une section des ventes et une section marketing.

d) — Direction production et maintenance :

- Sous-direction technique :

Elle joue un rôle très important au niveau du complexe, elle est la régulatrice de la production et elle agit par l'intermédiaire d'un département contrôle de qualité et d'un service de programmation.

- **Service contrôle de qualité :** c'est une structure qui agit directement sur la production, elle possède des sous-structures au niveau de la ligne technologique par l'intermédiaire des sections contrôle de qualité filature, contrôle de qualité finissage.
- **Service programmation :** il fait la programmation des articles par métrage et par colorie et le calcul des taux de réalisation par rapport aux objectifs fixés.

- **Sous-direction recherche et développement :**

Elle a pour mission, la recherche de nouveaux produits, suivi les projets d'investissements ainsi que la réorganisation.

4. Processus de production au niveau du complexe :



- **Matière première utilisée :** les principales matières premières utilisées dans la fabrication du velours sont : le coton, l'acrylique, le polyester, divers produits chimiques et colorants, outre ces matières le complexe utilise d'autre à savoir l'eau, gaz naturel, énergie électrique, carburant, lubrifiant, pièces de rechange...etc.

- **Différentes étapes de production :**

- a- **Filature :** elle est divisée en trois lignes de fabrication : Ligne cadrée, Ligne peignée, Ligne d'acrylique.

Au niveau de ces lignes, la matière première subit les traitements suivants :

- **Battage :** la matière première (coton/acrylique) ouvraison de balles et subit des traitements de nettoyage.
- **Cadrage :** cette phase a pour rôle de complimenter le nettoyage, démêlent et parcellisent les flocons pour former un ruban-cadre.
- **Réunissage :** les rubans de cadre sont réunis en nappe de 20.
- **Peignage :** les nappes homogènes subissent un nettoyage et la suppression des fibres courtes.
- **Étirage :** le ruban qui sort du réunissage subit un affinage par doublage et par étirage pour donner un ruban régulier.

- Filage : les rubans obtenus subissent une série des opérations (étirage, torsion) pour obtenir du fil avec un diamètre voulu.
- Bobinage : après avoir obtenu des fuseaux, les fils sont soumis à d'autres traitements de finissage ensuite ils sont bobines pour permettre une meilleure manutention de stockage.

b) — Tissage : l'atelier de tissage est composé de deux salles :

Au niveau du tissage la fabrication du velours passe trois opérations

- Ourdissage : l'ourdissage a pour but d'enrouler les fils de chaines sous une même tension et parallèlement entre eux et selon un ordre déterminé.
- Encollage : dans cette phase les files sont enduites de colle de façon à le rendre souple, glissant et résistant.
- Réunissage : cette opération concerne les files retords, elle consiste à réunir autant d'ensouples d'ourdissage direct pour obtenir une ensouple de tissage désirée.
- Rentrage : elle consiste à introduire les files de chaines dans les lamelles de casse-chaine, dans les lis et dans les dents peignées.
- Canetage : son rôle consiste à rouler sur des canettes qui sont destinées à alimenter la trame.

c) — Finissage : il est constitué de trois services :

- Préparation coupe : cette phase procède à la coupe du tissu au lavage et le flambage.
- Blanchiment et teinture : elle consiste à laver, teindre et à blanchir le tissu.
- Apprêts : apprêts trame chimique pour traiter le tissu d'habillement, apprêts trame mécanique pour le broissage du tissu et aussi apprêts trame chaîne pour traiter les articles de chaîne, ainsi apprêts trame acrylique et jacquard.



- **Les effectifs** : l'effectif global de l'entreprise arrêté au 13/12/2014 est de 318 agents, dont 107 pré emplois.

Chapitre v

Analyse et interprétation

des résultats

1. L'analyse et l'interprétation des données :

D'après les résultats qu'on a obtenus dans notre enquête de terrain, où on a effectué un entretien sur une dizaine de femmes profession cadres dans l'entreprise ALCOVEL. Concernant la conception et la construction de leurs identités professionnelles, en s'appuyant sur l'analyse et interprétation des résultats.

Dans cette dimension, nous avons choisi la technique de l'étude de cas pour faire cette analyse.

« L'étude de cas consiste à rendre une situation réelle prise dans son contexte, nous permet d'analyser pour comprendre l'émergence et le développement d'un certain phénomène étudié. »¹

¹ MAHE DE BOISLANDELLE Henri, Dictionnaire de gestion, édition ECONOMIECA, Paris, P157.

Le premier cas :

Une femme mariée, âgée de 52 ans, habite un peu proche de son lieu de travail, à peu près 18 km. Elle a un niveau d'instruction universitaire, elle travaille comme un cadre supérieur où elle occupe un poste de sous-directeur avec une expérience professionnelle de 28 ans, elle occupe ce poste depuis 4 mois.

Pour ce cadre, le travail est bien pour la santé de l'être humain où il exerce une activité physique et intellectuelle, elle nous dit que « le travail est la santé physique et morale de l'individu. » Et celle-ci préfère de travailler individuellement et dans un groupe à la fois. Cela dépend de la nature du travail et les exigences de l'activité exercée, soit dans un atelier ou dans une administration, c'est ce qu'elle nous explique dans l'extrait suivant : « les deux à la fois, parce qu'il ya un travail de groupe dans l'atelier et autre individuel au bureau. »

Selon l'enquête, les interactions avec le groupe professionnel doivent être basées principalement sur le principe de la bonne communication à l'intérieur du groupe et assurer la combinaison de personnel en interaction avec autrui. Alors que cette communication s'inscrit dans le cadre des relations interpersonnelles¹. Cette femme nous explique que : « je fais de mon mieux pour bien communiquer, bien mener le personnel au sein du groupe. »

D'après la conception de ce responsable, l'occupation d'un poste plus important que celui qui l'occupe actuellement dépasse ses capacités, à cause de la spécificité de la compétence et la qualification de chaque personne, par apport aussi au processus de la responsabilité professionnelle et l'exigence de la hiérarchie où il y a des limites et des règlements organisationnels à respecter. Alors ce cadre nous traduit cela à travers ses paroles : « non, chaque personne à

¹ BOUDON Raymond et al, op.cit. P36.

ses limites dans la hiérarchie, cela veut dire la responsabilité qu'elle peut assumer. »

Elle rencontre des difficultés dans son travail à cause de manque de communication interne dans l'organisation et les mauvaises relations entre les travailleurs. Elle nous déclare : « oui, quand il y a de défaillance dans la communication. »

Ce cadre a fait des formations durant son parcours professionnel, à cause de ses expériences où elle a bénéficié de différentes promotions et de formations pendant sa vie professionnelle, proposées par l'entreprise. Donc la formation considérée comme un moyen de développer son savoir-faire, où elle permet d'améliorer l'organisation et la coordination des activités en progressant le niveau des connaissances professionnelles.

Selon Gagnon. S, la formation est un ensemble d'actions et des moyens planifiés pour acquérir le savoir propre à faciliter l'adaptation des individus à leur environnement socioprofessionnel.¹

Concernant les facteurs essentiels constitutifs de son identité professionnelle, ce responsable considère que, l'expérience professionnelle et la base de formation professionnelle effectuée dans le domaine concerné sont les facteurs les plus importants dans la construction de son identité au travail. Elle nous affirme que : « les facteurs constitutifs de mon identité professionnelle c'est la formation de base (diplôme dans la filière) et l'expérience dans le domaine qu'on exerce. »

Selon son point de vue, l'expérience professionnelle est définie comme un processus de reconnaissance qui découle progressivement la construction de l'identité professionnelle et une source de développement des compétences.²

¹ GAGNON Sylvie, Guide de gestion des ressources humaines, édition techno compétences, Québec, Paris, 2003, P85.

² LEVY-LEBOYER Claude, la gestion des compétences, nouvelle édition, EYROLLES, Paris, 2009, P117.

Pour ce dirigeant, la construction de soi a une influence sur le développement de l'identité professionnelle, par rapport à l'intérêt de la personne au domaine du travail, qui lui permet de fournir des efforts pour avancer dans sa profession, et de développer son identité professionnelle. Elle nous témoigne : « oui, il y a une influence entre la construction de mon soi et le développement de mon identité professionnelle, surtout quand on est attiré par le domaine de travail, nous fournissons beaucoup d'efforts pour exceller dans ce dernier. »

Concernant les jugements des autres sur son identité professionnelle, selon ce cadre, ils sont relatifs au niveau d'instruction et le statut professionnel d'un cadre dans le milieu de travail, elle dit que : « le fait d'avoir un diplôme dans mon domaine de travail, évidemment les autres l'apprécient. »

Être cadre c'est avoir un statut, une représentation sociale spécifique. Avec ce statut, le cadre occupe une place valorisée par les autres au sein de la société.

Ce cadre juge qu'elle a une forte relation avec ses collègues, parce que le travail en groupe exige des bonnes relations entre les travailleurs pour réaliser un bon travail, et de créer des conditions sociales favorables. D'après son opinion : « *j'ai des relations fortes avec mes collègues, parce qu'il faut faire un travail d'équipe, quand on veut réussir.* »

Ce cadre a aussi des relations positives avec son chef hiérarchique, pour soutenir une ambiance afin d'assurer le bon rendement.

Elle nous explique que : « *j'ai une forte relation avec mon chef hiérarchique, pour une bonne ambiance dans le travail, ainsi qu'un bon rendement.* »

Ce gestionnaire est bien satisfait dans son travail, à son avis : « *oui, je suis satisfaite de mon poste, je n'ai pas des contraintes majeures dans mon travail.* »

Donc, ce cadre trouve que son travail est également acceptable malgré les obstacles et les difficultés rencontrées.

Cette enquêtée porte une image modeste de soi même dans l'entreprise, elle nous renseigne : « je ne me considère pas indispensable et je fais tout pour être utile. »

Elle ne donne pas une importance aux jugements des autres sur sa propre personnalité, parce qu'elle s'intéresse juste à son travail, elle nous dit : « *je n'ai jamais cherché à le savoir, j'essaye de faire mon travail convenablement et c'est tout !* »

Ce responsable considère le travail de cadre comme un travail de dirigeant et de responsabilité, d'après ses annonces : « *le travail de cadre est un travail de responsabilité et de dirigeant, ou le cadre doit être un meneur d'hommes et rigoureux dans la discipline.* »

Le travail de l'encadrement est une occupation des positions de coordinations et les responsabilités hiérarchiques ou professionnelles.¹

Ce cadre trouve que son travail a une influence sur sa personnalité, où elle doit garder une bonne image de soi même à l'extérieur en tant qu'un cadre professionnel, et pour garder son statut professionnel elle doit faire attention à son comportement avec les autres. Elle dit : « *oui, quand on est cadre, on doit faire attention à notre conduite et notre comportement.* »

Pour son projet d'avenir, ce cadre souhaite de bien mener les missions de son travail et de faire diriger son équipe de travail jusqu'à la retraite.

¹ DIOND Gerard, op.cit. P51.

Le second cas :

C'est le cas d'une femme mariée, âgée de 47 ans, habite loin de lieu de travail, elle à un niveau d'instruction secondaire, travail comme un cadre moyen, elle occupe un poste de service du personnel, elle a une expérience professionnelle de 20 ans, elle travaille dans ce poste depuis 4 ans.

Pour ce cadre, le travail est signifié un effort ou une force physique ou intellectuelle, réalisé par l'homme pour atteindre un objectif. Ce personnel nous annonce : *« pour moi, il signifie un effort que l'on doit soutenir pour faire quelque chose. »* Et préfère de travailler dans un groupe, parce que le travail en groupe permet d'améliorer les reconnaissances professionnelles, il facilite la tâche. C'est ce qu'elle nous explique par l'expression suivante : *« je préfère de travailler dans un groupe, car, en groupe je ne mener pas seule et j'améliore ma connaissance de plus en plus. »*

Le travail en groupe est rendu nécessaire par la complexité des opérations et la diversité des compétences, ainsi l'amélioration des reconnaissances professionnelle.¹

Elle a une interaction positive avec les autres à cause de l'intégration dans son groupe professionnel, où elle perfectionne ses connaissances.

Selon ce cadre, on est incapable d'assumer un poste plus important que celui occupé actuellement, car elle est satisfaite de son poste actuel, malgré il est moins important. Selon son avis : *« non, car actuellement je m'occupe un poste moins important, mais je le maîtrise très bien. »*. C'est pour ça, elle ne rencontrait pas des difficultés dans son travail.

Ce chef de service n'a fait jamais de formation durant son parcours professionnel. À cause de la maîtrise de la profession, donc elle n'a pas besoin de faire une formation.

¹ LEVY-LEBOYER Claude, Remotiver au travail (développer l'implication de ses collaborateurs), édition EYROLLES, Paris, 2006, P71.

Selon ce responsable, la représentation sociale et le contact extérieur sont les facteurs essentiels dans la construction de l'identité professionnelle. Elle nous affirme que : *« les facteurs constitutifs de mon identité professionnelle relative essentiellement à la représentation sociale de moi-même dans un environnement professionnel. »*

« La représentation sociale est une notion qu'a été défini par C.FLAMMENT comme un ensemble organisé de connaissances relatives à un objet, partagées par les membres d'une population homogène. »¹

La construction de soi à une influence sur le développement de l'identité professionnelle par rapport à l'interaction et le contact de la personne avec le milieu professionnel, où elle intègre socialement dans son groupe professionnel.

Elle nous dit : *« il y a une influence entre la construction de soi et le développement de l'identité professionnelle, où il y a notamment une interaction entre les travailleurs dans le milieu professionnel. »*

Ce cadre, considère que, les jugements des autres sur son identité professionnelle sont déterminés par l'image qu'on doit porter à l'extérieur.

Cette femme à une forte relation avec ses collègues, pour assurer l'intégration dans le groupe de travail. Celle-ci nous déclare : *« j'ai une forte relation avec mes collègues pour avoir intégré dans mon groupe de travail. »* Et sûrement elle a aussi une bonne relation avec son chef hiérarchique pour acquérir des reconnaissances professionnelles.

Ce dirigeant est satisfait de son poste de travail, car elle prit beaucoup de choses, et de plus en plus elle a amélioré ses connaissances. Elle nous explique : *« oui, car j'ai pris beaucoup de choses, et j'améliore mes connaissances de plus en plus et j'apprends aussi »*. À cause de la maîtrise de son domaine, elle trouve son travail normal, n'est pas vraiment difficile.

¹ ABRIC Jean Claude, Pratiques sociales et représentations, 4^{ème} édition, PUF, Paris, 2003, P37.

Ce responsable porte une modeste image à l'extérieur, elle nous confirme que : « *je suis une personne modeste, car, je rends le service à tout le monde.* » elle ne donne pas une importance aux jugements des autres, à son avis : « *je ne sais pas, car je ne m'intéresse pas aux jugements des autres* »

Le travail de cadre représente selon son point de vue, une activité difficile, elle demande beaucoup de responsabilités. D'après ses jugements : « *le travail de cadre est un travail difficile, car on prend la responsabilité de tous les cas.* » D'après ce cadre, le travail est un élément essentiel qui influe sur la personnalité de l'individu. Ainsi que, le travail reste un élément important de la construction identitaire et sociale de l'homme.¹ Elle ambitionne de mener bien son travail jusqu'à la retraite.

¹ POTOCKI MALICET Danielle, op.cit. P107.

Le troisième cas :

Est une femme mariée, âgée de 60 ans, habite un peu proche de l'entreprise. Elle à un niveau d'instruction universitaire, travaille comme un cadre moyen, celle-ci dirige un poste de chef de service avec une expérience professionnelle de 32 ans, elle occupe ce poste depuis 40 ans.

Pour ce cadre, le travail est la construction de la situation future et ultérieure de l'être humain, là où il est élevé, et éduquer, ou il refus de soumettre, elle nous énonce « *le travail est une passion, pour l'objectif de construire l'avenir, élever et éduquer ses enfants, et un cadre de la vie paisible, le travail est tout ensemble pour relever les défis* ».

Ce chef de service préfère d'exercer son travail en groupe, ce dernier est déterminé par la participation à des activités collectives avec ses collègues, où il exige de bonnes relations intergroupes. Elle nous exprime : « *on travaille en groupe parce qu'il y a un travail de groupe dans l'atelier ou dans l'administration qui relève les défis, chacun ramènera sa pierre* ».

Selon ce dirigeant, les interactions avec le groupe professionnel doit être basé principalement sur le principe de dépendance et la solidarité à l'intérieur de groupe disponible, et la circulation de l'information dans l'interaction d'autrui et le fonctionnement au travail aide et félicite les travailleurs à prendre la décision. D'après ses propres notifications : « *la solidarité entre nous est capitale, elle doit aller dans le sens de l'interaction sociale et elle s'organise au travail autour des objectifs communs. Elle encourage les travailleurs à apporter leurs idées personnelles* ».

La solidarité selon E.DURKHEIM est composée de deux concepts : « l'une, c'est la solidarité mécanique, est une caractéristique des sociétés traditionnelles fondée sur la similitude des individus. L'autre, c'est la solidarité

organique, est une caractéristique des sociétés modernes, repose sur le principe de différenciation sociale. »¹

D'après ce gestionnaire, il peut être capable d'assumer un poste plus important que celui occupé actuellement, par la compétence qui peut être envisagée par des savoirs et des comportements professionnels qui participent ou manifestent avec les collègues, et qui rend le groupe plus moderne, mieux adopté aux techniques présentées. Elle nous récite : « *oui, je suis capable, car je participe modestement avec une collègue pour une étude de faisabilité technico économique sur l'environnement, les actions de lutte contre le réchauffement climatique et élaboration du rapport national sur l'état et l'avenir de l'environnement* ».

Cette enquêtée, rencontre des difficultés dans son travail, tel que, le manque de communication interne dans l'organisation, avoir la difficulté d'exprimer ses idées et de partager ses expériences avec autrui. Elle nous dit : « *oui, j'ai des difficultés dans la prise de décision en groupe et la mauvaise communication* ».

Ce cadre fait des formations durant son parcours professionnel, dans le perfectionnement des capacités des cadres qui s'expliquent par le savoir et par le développement des connaissances, elle devient un facteur clé de la valeur dans l'entreprise.

Ainsi, « La formation en cours de carrière est devenue un aspect important du développement personnel, de la carrière et de la construction de l'identité personnelle. »²

Parmi les facteurs essentiels constitutifs de son identité professionnelle, c'est l'expérience, qu'est l'un, des principes complètent la compétence, qui se représente comme une richesse professionnelle. Elle nous explique : « *les*

¹BOUDON Raymond, op.cit. P222.

²LEVY-LEBOYER Claude, Remotiver au travail (développer l'implication de ses collaborateurs), op.cit. P70.

facteurs essentiels constitutifs de mon identité professionnelle, c'est la reconnaissance et la compétence, cette dernière est une occasion pour notre complexe industriel pour s'enquérir des conditions et des modalités plus la sécurité au travail. Les tâches qui requièrent mon attention en collaboration avec une personne qui a les compétences pour les effectuer ».

Pour ce cadre, la construction de soi à une influence sur l'identité professionnelle. Car le travail est le sens complet de la motivation et la compétence d'autrui pour l'amélioration des objectifs, à son avis : *« les tâches impliquent le développement de la personnalité, la planification et la motivation de l'équipe ainsi la création d'un objectif commun ».*

Concernent les jugements des autres sur son identité professionnelle, selon ce cadre, l'identité est une source de connaissances en groupe social et la communication qui vise à atteindre les objectifs communs dans la relation avec autrui. D'après ses prononces : *« les jugements des autres sur mon identité professionnelle sont déterminés par la communiquer et de travailler en groupe ».*

Ce responsable juge qu'elle a une moyenne relation avec ses collègues, limitée dans les relations professionnelles, puisque le travail en groupe exprime une bonne initiative entre les travailleurs pour réaliser le travail dans les bonnes conditions, elle nous déclare : *« j'ai des relations moyennes avec mes collègues, parce que je respecte les bonnes initiatives et le travail de groupe qui ne se remit pas en cause ».*

Ce dirigeant a aussi des relations moyennes avec son chef hiérarchique, et qu'elle essaye toujours de mettre les choses positives dans sa communication interpersonnelle, ainsi de partager avec les autres son savoir. Elle nous montre *« je suis communiqué, j'essaye toujours de positiver les choses et je partage librement mon savoir-faire et mon l'expérience avec les autres ».*

Cette enquête est bien satisfaite de son travail, elle nous dit « *oui, si ma prise de conscience, mais il y a toujours ce qui manque, la qualité c'est l'infini comme on dit l'amélioration continue* ».

Ce cadre trouve que son travail est également satisfaisant et agréable. Elle nous signale : « *oui, je suis satisfaite, l'environnement de travail est agréable* ».

Elle porte une image modeste de soi-même, ce manager nous informe : « *j'ai donné ce que j'ai pu avec le sérieux, la conduite, le respect et la considération* ».

En ce qui concerne les jugements que les autres portent sur celle-ci, sont relatifs au travail évoluer et changer par apport à l'environnement dans laquelle on le développe, lorsqu'il est positif, elle nous avertit que : « *les jugements sont liés à la considération des travailleurs, de la confiance aux membres de mon équipe au travail ainsi le comportement adéquat* ».

Ce responsable considère que le travail de cadre est un travail d'organisation et de responsabilité hiérarchique et de dirigeant, selon ses appréciations : « *le travail de cadre est une organisation, planification et gestion du temps et sens de priorité, communication, la confiance, la reconnaissance, la motivation, les réunions l'évaluation, et résolution de problème* ».

Elle croit que son travail influence sur sa personnalité où il doit établir la confiance et éliminer les craintes à l'intérieure de groupe pour effectuer le travail. À son avis : « *pour réaliser ordinairement le travail, il faut établir la confiance et éliminer les craintes.* »

Elle a un projet d'insérer dans une association environnement après la retraite. Elle nous dit que : « *bientôt en retraite, si je peux être utile au complexe ALCOVEL et on me fait appel je viendrai, inchallah je serai dans une association environnement.* »

Le quatrième cas :

Il s'agit d'une femme mariée, âgée de 49 ans, habite proche de lieu de travail, à peu près 12 km, elle à un niveau d'instruction secondaire (niveau terminal), travaille comme un cadre moyen, et elle occupe un poste de chef de section, avec une expérience professionnelle de 25 ans, elle est recrutée dans ce poste depuis 20 ans.

Pour ce cadre, le travail est un élément fondamental pour la vie et on ne peut pas vivre sans travail, elle nous annonce : « *pour moi, le travail c'est la vie en sens propre du mot.* », et préfère de travailler en groupe, pour des raisons de la solidarité, d'assistance et d'entraide entre les travailleurs dans l'exécution des tâches.

La solidarité au travail est une source de la réussite professionnelle qui signifie l'homogénéité de groupe, elle désigne la forme d'interdépendance existant entre les acteurs et les groupes d'une société particulière.¹

Elle nous explique : « *je préfère le travail en groupe pour m'entraider et diviser les tâches entre nous.* » Dans ces conditions, ce dirigeant à des interactions agréables avec le groupe professionnel afin de réaliser ensemble le travail.

D'après ses expériences, et ses compétences professionnelles, elle croit qu'elle a des capacités d'assumer un poste plus important que celui qu'elle occupe actuellement elle nous dit : « *oui, je suis capable d'assumer un poste plus important grâce à mon expérience professionnelle* », c'est pour cette raison qu'elle ne rencontre pas des difficultés dans son travail.

Ce cadre n'a pas fait des formations durant sa vie professionnelle, parce qu'elle maîtrise bien son travail.

¹ LEBRON Frédéric, la sociologie de A à Z, édition DUNOD, Paris, 2009, P109.

Pour ce chef de section, le facteur essentiel constitutif de l'identité professionnelle d'un cadre c'est le travail lui-même. Ça compte durant toute la vie à consacrer pour le travail de responsabilité. Elle nous confirme : « *pour moi, l'identité professionnelle d'un cadre est présentée essentiellement par sa profession et ses missions dans l'entreprise.* », elle considère aussi que le développement de l'identité professionnelle d'un cadre est lié relativement à la construction de soi, par les interactions à l'extérieure.

Ce responsable croit que, les autres considèrent, l'identité professionnelle d'un cadre est très importante dans la trajectoire professionnelle. Elle nous déclare : « *je crois que les autres considèrent mon identité professionnelle est très importante dans la vie professionnelle.* »

Ce cadre à une forte relation avec ses collègues, et de bonnes relations avec son chef hiérarchique, ce qu'il signifié qu'elle a une stratégie exceptionnelle de communication dans le milieu de travail. Elle nous affirme : « *j'ai de bonnes relations avec tout le monde, soit avec mes collègues de travail ou avec mon chef hiérarchique.* », ainsi, elle est satisfaite de son travail. Elle nous dit : « *je suis contente de mon travail et je n'ai aucun problème pour le moment.* »

Cette enquêté trouve que son travail est moyen, par rapport aux autres postes les plus importants, et il n'est pas difficile par rapport à ses capacités.

Ce dirigeant porte une bonne image dans l'entreprise, est une personne qui fait de bonnes relations avec les autres, et aussi qui est responsable et sérieuse dans son travail, et qui permet aux autres de portent de bons jugements sur celle-ci.

Selon cet animateur, le travail est très important pour l'homme, c'est la source de la réussite dans la vie, à son avis : « *le travail est important pour la réussite* ». Elle trouve que son travail influence sur sa personnalité avec le contact à l'extérieur.

Pour son projet d'avenir, elle souhaite de sacrifier tous ses efforts pour donner le meilleur pour l'organisation, elle nous répondre : « *je suis prête à faire des sacrifices pour donner le meilleur pour l'organisation* ».

Le cinquième cas :

Une femme célibataire, âgée de 30 ans, habite loin de lieu de travail, elle à un niveau d'instruction universitaire, travaille comme cadre moyen, elle occupe un poste de chef de service commercial, avec une expérience professionnelle de 5 ans, elle est recrutée dans ce poste depuis 2 ans.

Pour ce cadre, le travail est un facteur de production, et une source de création de richesses. Elle nous énonce : « *pour moi, le travail est l'un des facteurs de production, qui permet à l'homme de créer la richesse.* »

Adam Smith¹ est l'un des premiers à analyser, dans son ouvrage *la recherche sur les causes de la richesse des notions*, le travail humain comme l'un des éléments créateurs de la richesse, est un facteur de production.

Ce chef de service préfère le travail en groupe, pour la solidarité d'autrui, mais tout dépend aussi du poste occupé.

La nature de son poste nécessite d'établir de bonnes interactions avec le groupe professionnel. Elle nous déclare : « *la nature de mon poste m'oblige de faire des interactions importantes avec le groupe professionnel.* »

Ce responsable à des capacités pour occuper ou d'assumer un poste plus important, car elle est qualifiée dans son travail, suivant des formations diverses dans son domaine, elle nous raconte : « *oui, j'ai des capacités d'occuper un poste important, grâce à ma qualification et mes formations que j'ai déjà réalisées à l'intérieur de l'entreprise.* », d'après sa vision, « la qualification regroupe les connaissances et les habiletés précises reconnues par un examen, un essai, la maîtrise nécessaire pour pouvoir l'exercice. Elle détermine la valeur d'un travailleur dans son activité de travail selon sa formation, son expérience, ses aptitudes ». ²

¹ ERBES-SEGUIN Sabine, *la sociologie du travail*, 3^{ème} édition, LA DÉCOUVERTE, Paris, 2004, P7.

² POTOCKI MALICET Danielle, *op.cit.* P7.

Ce cadre rencontre des difficultés au début de sa profession à cause de manque d'intégration et d'expérience dans le travail, mais actuellement elle a adaptée dans son environnement professionnel.

C'est ce qu'elle nous explique dans son extrait : *« oui, j'ai des difficultés au début de mon travail, mais actuellement je n'ai pas des difficultés. »*

Cette enquête a fait deux formations sur la gestion commerciale et marketing, pendant trois mois à l'intérieur de l'entreprise. Selon son point de vue, la reconnaissance professionnelle joue un rôle très important dans la construction de leur identité professionnelle, elle nous confirme : *« pour moi, les bonnes connaissances et l'interaction avec autrui privilégient la constitution de mon identité professionnelle. »*

Ce cadre croit que, le développement et l'amélioration de l'identité professionnelle dépendent des caractéristiques de la personne. Elle nous exprime : *« l'évolution de mon identité professionnelle est déterminée effectivement par les spécificités de ma propre personnalité. »*

Ainsi, elle admet que, les autres ayant des jugements positifs à propos de leur identité professionnelle due à de bonnes fréquentations avec ses collègues, et une forte relation avec son chef hiérarchique. Elle nous annonce : *« j'ai une bonne relation avec mes collègues et aussi avec mon chef hiérarchique, car mon poste m'oblige à avoir de bonnes relations avec tout le monde. »*

Ce gestionnaire évidemment satisfait de son poste de travail, car elle est aise dans son travail, ainsi spécialisée dans le domaine.

Ce dirigeant voit que, son travail est très difficile, car il demande beaucoup de responsabilité et de concentration c'est ce qu'elle nous dit par la citation suivante : *« mon travail est très difficile, car c'est un travail de responsabilité et il demande beaucoup de concentration dans la gestion commerciale. »*

Ce chef de service porte une image d'une personne sociable et sympathique avec les autres, et qu'est responsable dans sa profession, qui donne lieu à des jugements positifs des autres sur la personnalité de celle-ci. Elle nous dit : « *je vois que les autres jugent positivement ma propre personnalité.* »

D'après cette femme, le travail de cadre est un travail de coordination, de l'organisation et de responsabilité.

Elle trouve qu'il n'y a aucun rapport entre le travail et sa personnalité, car cette dernière est indépendante de son travail. Elle nous indique : « *il n'ya aucune influence et rapport entre les deux, car ma personnalité est indépendante de ma profession.* », elle n'a pas un projet précis dans sa vie professionnelle, que de rester dans son poste de travail, jusqu'à la retraite.

Le sixième cas :

Une femme célibataire, âgée de 38 ans, habite loin de lieu de travail, elle à un niveau d'instruction universitaire, travaille comme un cadre moyen, elle occupe un poste de chef de service de contrôle et de qualité, elle a une expérience professionnelle de 9 ans, elle occupe ce poste depuis 3 ans.

Pour ce cadre le travail est une activité rémunérée, exercée par l'homme dans l'objectif d'atteindre ses besoins et ses intérêts, ce qu'elle nous dit dans la citation suivant : *« pour moi, le travail est un mouvement, que je dois réaliser contrepartie d'un salaire pour atteindre mes objectifs. »*

Donc le travail conçu comme l'échange d'une prestation contre une rémunération, proportionnée à son utilité marchande, était considéré par Smith comme le fondement économique de la valeur et comme l'expression morale de la reconnaissance de soi.¹

Ce chef de service aime mieux le travail en groupe que le travail individuel, car il produit le meilleur déroulement de travail, ainsi pour créer un climat de l'ambiance et de concurrence entre les travailleurs. Elle nous récite que : *« à mon avis, j'aime mieux le travail en groupe, pour l'ambiance et le bon déroulement de travail. »*

D'après ce responsable, les interactions avec le groupe professionnel sont importantes, mais sont notamment limitées dans le cadre de la profession.

Ce dirigeant est incapable d'occuper un poste plus important, car elle n'est pas spécialisée dans le domaine, et plus précisément elle est recrutée récemment dans ce poste, donc il y a un manque d'expérience professionnelle. Elle nous prononce que : *« non, je suis incapable d'assurer un poste plus important, car je ne suis pas spécialisée dans le domaine, ma spécialité est la gestion de stocks. »*, pour cette raison, ce cadre rencontre des difficultés dans son

¹ DUBAR Claude et TRIPIER Pierre, sociologie des professions, 2^{ème} édition, ARMAND COLIN, Paris, 2005, P228.

travail, qui provoque un manque de l'intégration dans l'environnement professionnel. Une autre difficulté qu'on doit la prendre en compte, elle avait un problème de transport et de déplacement à cause de la distance entre le lieu de travail et de sa résidence, ce qu'il ne l'arrange pas.

Cette enquête n'a pas fait des formations dans son parcours professionnel, car elle n'a pas l'intérêt de rester dans ce poste de travail actuel.

Pour ce cadre, le facteur essentiel qui détermine l'identité professionnelle est la carrière et l'expérience professionnelles, elle nous explique : « *à mon avis, l'identité professionnelle est représentée essentiellement par la profession de l'individu et développée par son expérience professionnelle.* »

Ainsi, ce développement est déterminé par la spécificité de son identité de soi et ses comportements à l'extérieur.

Selon ce supérieur, les autres jugent leur identité professionnelle qu'elle est instable à cause de l'instabilité dans sa profession, où elle occupe de divers postes de travail dans sa vie professionnelle et qui provoque ensuite le manque d'intégration. Elle nous affirme que, « *pour les autres, mon identité professionnelle est instable, car, j'ai occupé de divers postes de travail dans les différents domaines.* », pour cette raison, sa relation avec ses collègues et son chef hiérarchique est généralement moyenne.

Ce cadre n'est pas satisfait de son travail, car ce n'est pas son domaine, et elle ne le maîtrise pas. Celle-ci trouve que, son travail est très difficile, il demande des sacrifices et beaucoup de temps et de qualification pour le réaliser. Elle nous dit que : « *mon travail est difficile, je sacrifié beaucoup de chose pour le réaliser.* »

Ce manager porte une image agréable à l'extérieur, parce qu'elle est une personne active, dynamique et responsable dans son travail, et les autres la considèrent comme une personne qu'elle a la responsabilité et la motivation dans le mouvement professionnel.

D'après ses idées, le travail de cadre est représenté comme une activité difficile et un travail très chargé qui demande beaucoup de sacrifices.

Elle nous assure que : « *le travail de cadre est très difficile, il demande beaucoup des sacrifices.* », ce leader affirme aussi que son travail n'a pas une influence sur sa personnalité, le travail d'une parte et la personnalité dans autre parte. Pour le projet d'avenir, elle pense de quitter l'entreprise ALCOVEL. Et de chercher un autre travail, plus proche et convenable à sa spécialité.

Le septième cas :

Une femme mariée, âgée de 39 ans, habite proche par rapport au lieu de travail, elle à un niveau d'instruction universitaire, travaille comme un cadre moyen, elle occupe un poste de chef de service de planification, elle a une expérience professionnelle de 10 ans dans cette entreprise, les deux dernières années, elle est transférée vers le service de planification, pour occuper ce poste actuel, grâce à une promotion professionnelle.

Pour ce cadre, le travail est un principe essentiel qui domine la vie de l'être humain, il est la source de sa réussite dans l'avenir. Ainsi que c'est la source de développement des pays. C'est ce qu'elle nous explique dans l'extrait suivant : *« je ne peux pas vivre sans travail, il faut travailler pour réussir dans la vie, et aussi pour développer notre pays. »*

Selon l'industrialisation et le développement économique, le travail à une signification positive, s'il reste contraignant il « faut travailler pour vivre », cette contrainte s'allège et il est accepté comme un facteur de croissance et développement économique.¹

Ce responsable voit que, le poste de travail qui exige des capacités intellectuelles, il demande un travail individuel, pour le but de réflexion et une bonne concentration dans le travail, ainsi que le travail manuel ou le poste exige beaucoup de capacités physiques, il préfère de lui exécuter et réaliser en groupe, pour faciliter les tâches et pour créer une entraide entre les travailleurs. Elle nous déclare que : *« tout dépend le poste occupé, le travail intellectuel exige un travail individuel et le travail manuel exige un travail de groupe, car il demande l'entraide entre les travailleurs. »*, ce manager à des interactions positives avec son groupe de travail et une bonne communication entre eux, ensuite elle annonce qu'il revient à la compréhension et l'homogénéité de groupe. Elle nous

¹ POTOCKI MALICET Danielle, op.cit. P5.

informe que : *« j'ai une bonne communication avec mon groupe professionnel, on travaille tous ensemble. »*

Ce cadre est capable d'assumer un poste plus important, grâce à ses compétences et ses qualifications, elle nous affirme que : *« oui, j'ai toutes les capacités et les compétences qui me qualifient à occuper un poste supérieur. »*

Des fois, ce dirigeant rencontre des difficultés dans son poste de travail, car il est stratégique, il exige beaucoup de responsabilités.

Notre enquêtée a suivi une formation sur la gestion de l'entreprise durant un mois pour l'amélioration de ses compétences, ainsi que la maîtrise de son poste de travail. Elle nous signale que : *« j'ai fait déjà une formation sur la gestion de l'entreprise durant un mois pour améliorer mes capacités. »*

Ce gestionnaire considère que, l'expérience professionnelle et les compétences sont des facteurs importants pour la construction de leur identité professionnelle, ce chef de service nous explique que : *« mon identité professionnelle se construit à partir de mon expérience et mes compétences professionnelles. »*, en constat que, les compétences sont généralement constituées avant tout par l'intégration et la coordination des compétences individuelles, ces derniers représentent une intégration et une coordination de savoir-faire, de connaissances et de qualités individuelles.¹

Ce responsable trouve que le développement de son identité professionnelle est influencé auparavant par son identité de soi, relativement au processus de statut professionnel qui lui donne un sentiment positif d'estime de soi. À son opinion : *« quand on obtient une profession plus importante dans la vie professionnelle, celle-ci donne un statut supérieur et une estime de soi positif. »*, donc, cette identité est importante dans l'évolution professionnelle.

Concernant les relations sociales, elle a une forte relation avec ses collègues et avec son chef hiérarchique. Cela veut dire qu'elle est sociable, et

¹ LEVY-LEBOYER Claude, la gestion des compétences, op.cit. P131.

bien intégrée dans le groupe professionnel. C'est ce qu'il la permet d'être satisfaite de sa profession, car son travail est convenable à ses capacités et sa spécialité, c'est ce qu'elle nous dit par la notation suivante : « *mon travail est convenable à ma spécialité et mes compétences.* »

Pour ce cadre, son travail est stratégique, il exige des qualifications et des capacités spécifiques. À cet effet, la nature de ce travail oblige ceci de porter une image d'une personne présentable professionnellement, responsable, valorisée par les autres avec son statut professionnel. Où elle attend le respect de tout le monde.

Pour ce leader, le travail d'encadrement imposé à son exécuteur un ensemble de caractéristiques, comme la responsabilité, la qualification, des reconnaissances, des sacrifices, et la charge.

C'est pour cette raison qu'il a une grande influence sur la personnalité, elle nous informe que : « *mon travail est stratégique, et demande beaucoup de responsabilités, il porte une valeur pour ma personnalité.* »

Pour le projet d'avenir, elle souhaite d'occuper un poste supérieur et évoluer dans la hiérarchie.

Huitième cas :

Nous avons relevé d'après notre entretien, on représente une femme âgée de 44 ans, célibataire, ainsi habite loin de son entreprise, elle a eu un niveau secondaire en plus, elle est technicienne supérieure en gestion et informatique, actuellement elle occupe un poste comme comptable principale depuis 12 ans.

D'après cette femme, le travail est un ensemble d'activités et occupations à laquelle, on peut gagner et récolter des gains et profits, celle-ci nous avoue : « *le travail est une activité pour avoir des gains, c'est le remède d'un état de découragement et de langueur, et je travaille parce que je peur de l'ennui* ».

Dans le monde du travail, chaque employé a sa vision et son chemin pour accomplir sa tâche, l'un préfère de travailler en groupe, ce cadre est une personne qui ne peut pas travailler en groupe, au contraire c'est une perte de temps et pour ce responsable le travail de groupe ;il vous mettez dans un état de fatigue et de démoralisation, elle nous déclare : « *travailler en groupe vous trouvez que vous êtes le seul qui travaille et cela qui me met dans d'un état de la fatigue et de perte de temps* ».

Ce qui concerne l'interaction avec le groupe ou bien la réciprocité entre groupes, chacun à sa personnalité, les uns se trouvent bien dans l'intégration et la coopération et les autres ont une tendance de l'isolement et de discrimination. Relativement à cette femme, elle a exprimé son interaction avec le groupe professionnel elle nous précise : « *des fois positive : coopération, participation, adaptation (esprit d'équipe), mais des fois négatives : conflit, lutte, rivalité, discrimination, insulte...* ».

Dans une entreprise chaque employé avait l'espoir d'arriver au sommet, c'est-à-dire d'occuper un poste plus supérieur, en effet c'est ça met égale pour cette femme ; donc elle est capable d'assumer un poste plus important que celui occupé actuellement et pour cela ce dirigeant nous dit que : « *d'après certaines*

expériences, on peut combattre la peur de responsabilité et faire évaluer les capacités ».

Actuellement la préoccupation de chaque organisation est la prise en considération la gestion des ressources humaines à vrais dire c'est d'établir un plan de communication, et faire un plan de motivation des ressources humaines, autant qu'elle est le moteur de l'entreprise et pour diminuer et surmonter toutes les difficultés rencontrées ; mais apparemment la majorité du personnel de l'entreprise notamment cette femme qui a annoncé que les difficultés reviennent selon ses dires à : *« la mauvaise gestion, manque de discipline et de la communication ».*

Relativement aux facteurs essentiels constitutifs de son identité professionnelle, ce cadre considère que l'expérience professionnelle est liée à l'accord, convenance, adaptation, ainsi qu'à la raison, elle nous certifie que : *« les facteurs constitutifs de mon identité professionnelle c'est la congruence et la contiguïté et à la lucidité ».*

D'après cette femme, la construction de soi, elle n'influence pas sur le développement de l'identité professionnelle, car pour ce gestionnaire : *« dans mon poste actuel il n'y a aucune influence entre les deux à cause de manque d'objectif commun, et l'existence de favoritisme dans l'organisation ».*

Au sujet de jugements des autres sur son identité professionnelle ce chef de service nous prononce : *« selon les compétences, le lien avec le responsable, il y a aussi les intérêts et après chacun vous jugera à sa manière ».*

Conformément à cette enquêtée juge qu'elle a une moyenne relation avec ses collègues ; car le travail en groupe ce n'est pas seulement de travailler en collectif pour seulement accomplir les tâches confiées ; mais c'est l'occasion d'établir une relation de réciprocité d'un accord (d'une communication) c'est pour cela que ce cadre nous exprime : *« ma relation avec mes collègues est moyenne, parce qu'il manque une communication entre nous ».*

Pour arriver à accomplir toutes les tâches confiées dans notre travail convenablement il faut qu'elles existent des raisons ou bien des motifs qui nous poussent à réaliser notre travail sans la fatigue et l'ennui à vrai dire quelle que chose motivant, mais d'après ce responsable il n'existe pas de motivation dans le milieu de travail.

La satisfaction au travail c'est le rendement efficace d'une tâche effectuée, ou bien c'est le résultat observable d'une opération liée à l'ensemble des moyens qui sont employés afin d'obtenir un résultat et ces moyens dans l'entreprise c'est le climat favorable au travail, mais d'après sa situation ce manager n'est pas satisfait de son travail, la raison est liée aux conditions de travail, elle nous récite : « *je ne suis pas satisfaite de mon travail parce que je n'ai pas l'occasion d'exploité mes idées, mon savoir, et le climat de travail il n'est pas convivial* ». À cet égard, les conditions de travail sont des éléments importants pour la conduite de travail, donc ils sont qu'une partie des déterminants de la conduite de travail.¹

Ce cadre, trouve son travail est facile à travers sa qualification au travail et par le développement de la formation et la maîtrise des tâches, bien qu'il y a le manque de moyen, d'après son avis : « *le travail est facile malgré le manque des moyens* ».

Ce dirigeant porte une image sociable de soi dans l'entreprise, d'une manière de s'exprimer et partager ses expériences et la combinaison de connaissance, qui cherche toujours le plus, elle nous explique : « *sociable, dynamique j'essaie toujours de ramener un plus et de rénover la méthode de travail* ».

Cette enquêtée n'a pas donné l'importance au jugement des autres, celle-ci donne la confiance à elle-même, et le plus important si le travail. Elle nous

¹POTOCKI MALICET Danielle, op.cit. P107.

annonce : « *moi personnellement je m'en fou des jugements des autres, et je suis sûr de moi et de mon travail* ».

Le travail de cadre représente une responsabilité et un pouvoir de commandement d'une prise de décision, c'est qu'elle nous explique par la notation suivante : « *un cadre est une grande responsabilité, il faut assumer le poste-cadre sous le bas de l'autorité.* »

D'après ce gestionnaire, le travail de cadre n'a pas l'influence sur sa personnalité, la personnalité se base sur les comportements qui sont liés à l'éducation, et le travail est une activité productive qui mène à quelque chose, elle nous déclare : « *non, ma personnalité est basée sur des principes de base qui est l'ensemble des comportements liés à l'éducation et l'originalité de la personne. Pour moi, le travail c'est l'effort que l'on doit soutenir pour faire quelque chose, c'est une technique qui nous permet de travailler d'une manière et chaque travail est rémunéré* ».

Pour son projet d'avenir dans la vie professionnelle c'est d'être indépendante et libre dans sa vie, elle nous évoque : « *quitter l'entreprise est être indépendante, et avoir de l'autonomie et fuir de l'autorité* ».

Neuvième cas :

D'après notre entretien nous avons relevé que cette femme âgée de 49 ans habite proche de son entreprise à peu près 7km, elle à un niveau d'instruction moyen, et travaille comme un cadre moyen, elle occupe un poste de chef de service de finance, avec une expérience professionnelle de 26 ans, elle occupe ce poste plus d'une année.

Ce cadre se rend à son travail non pas dans l'objectif de percevoir un salaire, mais plutôt pour occuper son temps et combler le vide, elle nous dit que : « *le travail pour moi est une occupation* ».

Le travail est une activité pendant laquelle chacun préfère de travailler soit individuellement ou collectivement, dans cela elle se met aise pour éviter les conflits, elle nous explique : « *je préfère le travail individuel pour éviter les problèmes* ».

Selon l'enquête, les interactions, avec le groupe professionnel, c'est la relation réciproque d'échange avec autrui. Elle nous raconte : « *j'ai une bonne relation avec mon groupe pour faire des échanges de reconnaissance* ».

Dans une entreprise chaque employé à un désir d'assumer un poste plus important que ce lui occupe actuellement, avec le développement et les compétences et l'expérience durant son travail. Elle nous déclare : « *oui, par l'expérience* ».

Celle-ci rencontre des difficultés dans le travail, à cause de manque de communication dans l'entreprise, et la mauvaise relation avec les collègues, elle nous affirme : « *le manque de communication et de discipline* ».

Ce cadre fait des formations durant son parcours professionnel, d'après ses expériences et la connaissance et le développement professionnel ce responsable a bénéficié de déférentes promotions et de formations durant son travail.

D'après ce chef de service, le facteur essentiel constitutif de l'identité professionnelle est la polyvalence, au travail ce que vue dire que selon notre enquêtée, la polyvalence professionnelle est une idée de gestion des ressources humaines, et la recherche de la confiance dans la venir et des compétences et que la polyvalence est une notion de métier pour arriver à un nouveau concept et l'exploitation de l'entreprise. Elle nous avertit : « *la polyvalence est un facteur important dans la construction de mon identité professionnelle* ».

Selon ce dirigeant la construction de soi influence sur l'identité professionnelle, par rapport à l'objectif de la personne et le domaine où il exerce son travail et qui lui permet d'avoir la motivation et la planification d'organisation ¹(planification centralisée/impérative et la planification souple/indicative), les efforts pour avancer et progresser dans l'identité professionnelle. Elle nous explique : « *la planification et la motivation de l'équipe et la création des objectifs communs* ».

Selon ce cadre, les jugements des autres sur son identité professionnelle sont moyens, déterminer par la connaissance et la capacité de savoir fait, être mobiliser et amener en vers le soi, généralement l'expérience est nécessaire à l'exercice d'une activité dans le cas professionnel, elle nous stipule : « *selon les compétences et le travail en groupe* ».

Selon cette enquêtée, les femmes jugent plus ses relations avec les autres et avec ses collègues, mais celle-ci ne donne pas d'importance aux jugements, car elle inspire et bénéficie de ces jugements pour améliorer son travail et de développer ses capacités ultérieurement. Elle nous confirme : « *pas vraiment, car les jugements me permettent de me développer, je prends toujours les choses positives* ».

D'après ce chef de service, la nature de sa relation avec son chef hiérarchique est moyenne, à cause de manque de la communication qui est la

¹ BOUDON Raymond, op.cit. P 177.

base de toute stratégie, la motivation et de développement qui en mettant en commun un langage, une culture et une valeur à l'intérieur de groupe aussi favorise l'intégration. Elle nous dit : « *moyen, à cause manque de communication malgré j'essaye toujours de positiver les choses* ».

Ce cadre est satisfait de son travail, le salaire est acceptable et le climat social est favorable, ainsi que les conditions de travail. Il n'y a pas la pression dans le travail, elle est alaise dans son bureau. Elle nous énonce sur ce sujet : « *oui, je suis alaise et satisfaite dans mon travail.* »

Selon ce dirigeant, le travail a été trouvé comme d'habitude si seulement de travailler pour avoir le Salaire, est réalisé ses tâches, dans le but de satisfaire ses objectifs et ses besoins. Elle nous récite : « *comme d'habitude, c'est de faire une activité pour avoir un salaire afin de réaliser des objectifs.* »

D'après l'enquêtée, l'image qui porte sur elle –même dans l'entreprise, est une belle image, avec la qualification, la connaissance et l'expérience durant le temps de travail, et la bonne communication avec autrui, elle nous raconte : « *j'ai une belle image surtout envers les ouvriers* ».

Concernant les jugements que les autres portent sur ce responsable, ils sont bons à travers la communication et les bonnes relations avec les autres, mais ce qui est important c'est le bon travail et la confiance entre eux, elle nous rapporte : « *bien, je suis sûr de mon travail* ».

Le travail de cadre représenté comme une responsabilité et le chef d'entreprise dispose d'une marge d'initiative pour diriger et conduire l'entreprise, elle nous explique : « *est une responsabilité* ».

Selon ce cadre le travail influence sur la personnalité, elle développe des valeurs et des attitudes donnent du sens à son travail, ainsi de la création, elle a une estime de soi qu'est la source de la motivation.

Elle à un sentiment d'efficacité personnelle, elle nous déclare : « *oui, la personnalité est un comportement et le travail est un ensemble d'activités qui mène à quelque chose* ».

Pour son Projet d'avenir, elle souhaite de faire diriger son groupe de travail jusqu'à la retraite.

Dixième cas :

D'après notre entretien nous n'avons relevé que cette femme âgée de 37 ans, mariée, ainsi qu'elle habite proche de l'entreprise, elle a un niveau d'instruction universitaire, sa catégorie socioprofessionnelle, réserve d'un cadre moyen, elle s'installe dans un poste de chef de service de marketing avec une expérience professionnelle de 13 ans, elle occupe ce poste depuis 5 ans.

D'après cette femme le travail signifie la réussite, le travail évolue et change par apport à notre environnement, dans lequel nous le développons. Lorsqu'il est positif, le travail est une activité intéressante qui donne à elle le plaisir, qui lui rend et se sentir utile, et les interactions avec les autres toutes en leur permettant de développer leur potentiel. Elle nous raconte : « *le travail c'est la source de la réussite dans la vie* »

Selon ce cadre le monde de travail dans lequel nous vivons. Il permet aux travailleurs de préférer de travailler soit en groupe, et ça pour participer à des activités en groupe avec ses collègues « la formation » est avoir une bonne relation avec les collègues. Il y a aussi ceux qui préfèrent de travailler individuellement elle a une tendance d'isolement et ça de travailler dans le calme. Elle nous dit : « *je préfère de travailler individuellement pour avoir le calme* ».

Selon l'enquêtée, l'interaction avec le groupe professionnel, doit être basée sur le principe d'organisation au travail avec le développement pour l'objectif commun, féliciter les travailleurs d'avoir l'idée personnelle. Elle nous explique : « *s'organiser au travail autour des objectifs communs* ».

Dans l'entreprise chaque employé a le désir d'arriver à le haut stade c'est-à-dire d'occuper un poste plus important et ça à travers : l'expérience professionnelle qu'elle est considérée comme un facteur valorisé dans la gestion de recrutement, où le supérieur des carrières fait évoluer les plus professionnels

et plus expérimentes¹, l'évaluation, la formation, et la promotion durant son parcours professionnel, elle nous énonce « *oui, avec l'expérience, on peut lutter et faire évaluer les choses* ».

La fonction de chaque entreprise qui s'effectue à l'intérieur de l'organisation selon la tâche occupée, et d'établir la prise de décision et de faire un programme de motivation de ressources humaines, pour dépasser les difficultés et ça dans le choix d'exprimer les choses et de prendre la décision. Elle nous explique : « *oui, dans la prise de décision* ».

Cette femme, durant son parcours professionnel fait des formations pour l'amélioration et la motivation et pour le pouvoir d'un individu d'occuper un poste supérieur.

Selon ce cadre les facteurs essentiels constitutifs de son identité professionnelle, sont la motivation et la connaissance de l'expérience professionnelle ainsi, à la base de la formation, dans le domaine qu'on exerce et en pleine possession de ses facultés intellectuelles perspicaces. Elle nous dit : « *la singularité de la lucidité.* »

Pour ce dirigeant la construction de soi à une influence sur le développement de l'identité professionnelle, par rapport au besoin de la personne dans le domaine qui exerce le travail, et la motivation et le développement de la profession, pour des objectifs communs entre les deux (construction de soi et le développement de l'identité professionnelle). Elle nous annonce que : « *la motivation de groupe se réalise à travers la création des objectifs communs entre des deux.* »

Selon ce cadre les jugements des autres en vers son identité professionnelle, sont relatives à la contribution des objectifs commune entre les employés, et à l'interaction dans l'organisation, et les intérêts pour évaluer les

¹KAROLEWICZ Francis, *l'expérience un potentiel pour apprendre*, édition l'Harmattan, Paris, 2000, P 26.

compétences qui combinaient le savoir-faire et le savoir-être. Elle nous affirme : « *selon le travail et les intérêts, ainsi les interactions sociales* ».

Au sujet de jugement des relations avec ses collègues, des relations moyennes, à travers le travail on peut établir une relation de réciprocité et cette relation crée des comportements différents de chaque individu. Elle nous signifie : « *des relations moyennes, chacun à son comportement qui se diffère d'une personne à un autre* ».

Elle a aussi une relation moyenne avec son chef hiérarchique à cause d'un manque de communication, car la communication est considérée comme la plus importante dans la transformation d'information et qui se dirige vers un niveau supérieur et difficile à propos de décision¹. Elle nous explique : « *j'ai une relation moyenne relativement au manque de communication et la difficulté rencontrée à propos de la prise de décision* ».

Ce cadre est satisfait dans son travail, à travers les diverses sources de motivation qui se renvoie aux salaires, le savoir, le savoir-faire au travail et l'expérience participent tous ensemble dans la réalisation de son travail. Elle nous confirme : « *Oui, à travers l'expérience et le savoir* ».

Selon ce manager, le travail est facile, on a besoin uniquement de qualification dans le travail et sans oublier le développement de la formation, la maîtrise des tâches et le savoir pratiquer dans les domaines de travail, mais elle trouve certaines difficultés qu'elle peut les dépasser. Elle nous dit : « *c'est facile malgré les difficultés rencontrées dans l'entreprise* ».

Selon ce responsable, l'image qu'elle porte sur soi-même est sociable, plutôt modeste, à la construction du monde dans lequel nous vivons le travail qui nous permet de jouer un rôle dans la société et de rencontrer et construire des interactions avec les gens.

¹DETRIE Philippe, BROYEZ Catherine, la communication interne au service du management, 2^{ème} édition, LIAISONS, 2001, P113.

Il n'a pas d'intérêt en vers les jugements des autres sur sa personnalité. Elle donne une importance juste au travail et avoir une bonne relation avec ses collègues, elle nous exprime : *« je ne m'intéresse pas, pour moi c'est le bon travail qui donne une bonne image »*.

Le travail d'un cadre représente la responsabilité hiérarchique ou professionnelle, par une autonomie reconnue dans l'organisation de leur travail et la prise de décision. Elle nous explique : *« le travail de cadre c'est une responsabilité et la prise de décision »*.

Ce cadre trouve que son travail à une influence sur sa personnalité ou elle doit garder la confiance et avoir une bonne image de soi même, et aussi avoir un comportement positif avec les autres, elle nous déclare : *« il faut garder la confiance de soi-même et comporté bien avec les autres »*.

Pour son projet d'avenir, elle souhaite de quitter l'entreprise, et avoir l'indépendance pour réserver un peu de temps pour sa famille.

2. La vérification et la discussion des hypothèses :

D'après notre travail de recherche réalisé au sein de l'entreprise ALCOVEL, nous avons obtenu des résultats, on doit les montrer pour la vérification des hypothèses que nous avons présentées au début de notre mémoire, et qui nous avons formulé comme suit :

La première hypothèse : La construction de l'identité professionnelle par les femmes cadres émane de leurs relations avec l'environnement organisationnel et leur poste de travail occupé.

La deuxième hypothèse : La perception de soi dans le contexte des relations interpersonnelles influence la construction de l'identité professionnelle par les femmes cadres, surtout ce qui concerne leurs rôles d'encadrement, d'initiation et de gestion.

D'après l'analyse exposée, nous avons constaté que :

Le travail à l'intérieur de l'entreprise ALCOVEL on peut le définir comme un élément valorisé par ses travailleurs. Elles le considèrent comme une activité spécifique à l'homme, réalisé pour atteindre les objectifs. Il est un facteur de production et de création de la richesse.

La construction identitaire des femmes cadres dans le champ professionnel est présentée comme un pilier de la socialisation et son activité est introduite par la personnalité dans son passé social, avec le progrès d'intégration relationnelle, investissement de soi et la reconnaissance réciproque dirigée de propager l'identité.

Les femmes cadres au sein de l'entreprise ALCOVEL se socialisent davantage et s'intègrent à la politique de gestion de leur entreprise de plus en plus, ainsi que l'intégration est une valeur structurante de l'identité.

Ces femmes cadres durant leurs carrières professionnelles comme étant dirigeantes ont conduit de hautes performances et le processus d'interaction continue avec le personnel avec qui elles travaillent.

On a constaté que, l'identité de soi c'est l'ensemble de connaissance et de l'information apparue à partir de la relation interpersonnelle entre les individus, alors que, la construction de soi a une influence à la fois, sur le développement de l'identité professionnelle dans le domaine du travail et sur la progression des bonnes relations interpersonnelles.

D'après notre enquête, les principaux facteurs constitutifs de l'identité professionnelle sont : l'expérience et la reconnaissance professionnelle ainsi que la représentation sociale de soi dans les interactions interpersonnelles. Où les femmes cadres doivent porter une image positive par rapport aux interactions interpersonnelles dans l'environnement organisationnel.

Au sujet de la satisfaction au travail, on a constaté que les femmes cadres sont satisfaites de leur travail, pour des raisons : la maîtrise de domaine, de bonnes conditions au travail et le climat social favorable dans le groupe professionnel. Malgré ça, on peut signaler quelques problèmes, manque de communication et d'intégration dans le groupe.

D'après les résultats de l'enquête, le travail de cadre est un travail de dirigeant, de coordination, de responsabilité et de gestion, il exige beaucoup de qualification et d'expérience professionnelle.

D'après cette discussion, nous avons constaté que nos hypothèses sont confirmées.

Conclusion

Conclusion :

D'après notre recherche, nous pouvons conclure que la notion de l'identité professionnelle évolue tout au long de la vie professionnelle des individus sous la pression des modifications de l'environnement et le changement organisationnel.

On doit également mettre en considération la production de l'identité au travail comme un processus qui permet aux membres d'une même profession de se reconnaître eux-mêmes et de faire reconnaître leur spécificité à l'extérieur. Elle implique donc un double travail d'unification interne d'une part, de reconnaissance externe d'autre part.

D'après cette conception, la dimension professionnelle de l'identité obtient une importance particulière dans les organisations, elle est devenue un élément fondamental de la catégorisation professionnelle.

Ainsi, la construction de l'identité professionnelle est déterminée par les différentes expériences d'interactions de travail et les relations interpersonnelles que l'individu rencontre durant son existence professionnelle, influencent durablement sur la représentation de l'image de soi. Donc cette construction peut être définie à la fois, comme un processus de la construction d'une image de soi, un sentiment de participation à des groupes sociaux plus ou moins constitués dans l'environnement organisationnel.

D'après notre étude, nous avons traité de manière précise les facteurs essentiels de la construction de l'identité professionnelle par les femmes cadres qui sont : les interactions sociales, la reconnaissance et l'expérience professionnelles.

Mais, on doit attirer l'attention des spécialistes et des chercheurs sur l'existence d'autres facteurs importants dans la constitution de l'identité professionnelle et que nous n'avons pas abordé dans notre mémoire, comme, le statut professionnel des femmes cadres et les exigences et le rôle de la profession, ainsi le caractère de l'estime de soi dans les transformations identitaires...

Bibliographie

La liste bibliographique :

Les livres :

- ABRIC Jean Claude, Pratiques sociales et représentations, 4^{ème} édition, PUF, Paris, 2003.
- ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997.
- BENNOUNE Mahfoud, les Algériennes victimes d'une société néo patriarcale, édition MARINOOR, Alger, 1999.
- BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, l'entretien (l'enquête et ses méthodes), 2^{ème} édition, ARMAND COLIN, Paris, 2007.
- BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, le travail de femmes, accès d'émancipation, édition Harmattan, paris, 2004.
- COENEN-HUTHER Jasette, femmes au travail femmes au chômage, édition L'HARMATTAN, paris, 2004.
- DETRIE Philipe, BROYEZ Catherine, la communication interne au service du management, 2^{ème} édition, LIAISONS, 2001.
- DUBAR Claude, la socialisation (construction des identités sociales et professionnelles), 3^{ème} édition Armand Colin, paris, 2000.
- DUBAR Claude, la socialisation (construction des identités sociales et professionnelles), ARMAN COLIN, 4^{ème} édition revue, paris, 2000.
- DUBAR Claude et TRIPIER Pierre, sociologie des professions, 2^{ème} édition, ARMAND COLIN, Paris, 2005.
- ELLEBOODE Christian, la division du travail (de l'économique au social), édition ARNAIND COLIN, Paris, 2006.
- ERBES-SEGUIN Sabine, la sociologie du travail, 3^{ème} édition, LA DÉCOUVERTE, Paris, 2004.
- FERREOL Gilles, vocabulaire de la sociologie, édition P.U.F, France 1995.

- GAGNON Sylvie, Guide de gestion des ressources humaines, édition techno compétences, Québec, Paris, 2003.
- GRAWITZ Madeline, lexique des sciences sociales, 8eme édition, Dalloz, Paris, 2004.
- GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001.
- HALPERN Catherine et al, Identité(s) : L'individu, le groupe, la société, édition Sciences humaines, Paris, 2004.
- KAROLEWICZ Francis, l'expérience un potentiel pour apprendre, édition l'Harmattan, Paris, 2000.
- LALLEMENT Michel, le travail une sociologie contemporaine, édition Gallimard, paris, 2007.
- LEBRON Frédéric, la sociologie de A à Z, édition DUNOD, Paris, 2009.
- LEVY-LEBOYER Claude, la gestion des compétences, nouvelle édition, EYROLLES, Paris, 2009.
- LEVY-LEBOYER Claude, Remotiver au travail (développer l'implication de ses collaborateurs), édition EYROLLES, Paris, 2006.
- LUNGHI Cristina, et si les femmes réinventaient le travail, édition EYROLLES, paris, 2002.
- MEIER Olivier et al, gestion du changement, édition DUNOD, paris, 2007.
- MÉNARD Claude, l'économie des organisations, édition LA DÉCOUVERTE, Paris 1978.
- MINGUET Guy, THUDEROZ Christian, Travail, entreprise et société, 1^{ème} édition, PUF, Paris, 2005.
- MUCCHIELLI Alex, l'identité (que sais-je ?), 5^{ème} édition mise à jour, PUF, Paris, 2002.

- PIOTET. F, SAINSAULIEU. R., Méthodes pour une sociologie de l'entreprise, Presses de la fondation nationale des sciences politiques et ANACT, Paris, 1994.
- POTOCKI MALICET Danielle, éléments de sociologie du travail et de l'organisation, édition ANTROPOS, paris, 1997.
- QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van, manuel de recherche en science sociale, 3^{ème}, édition DUNOD, paris, 1995.
- SAINSAULEU Renaud, l'identité au travail(les effets culturels de l'organisation), 3^{ème} édition, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988.
- SAINSAULIEU Renaud, sociologie de l'entreprise (organisation, culture et développement), 2^{ème} édition, DALLOZ, paris, 1997.
- SHIMON (L), DOLAN(L) et al, Psychologie du travail social et comportement organisationnel, 2^{ème} édition, GOETAN MORIN, Canada, 2002.
- TOUALBI Nouredine, L'identité au Maghreb (l'errance), 2^{ème} édition, CASBAH, Alger, 2001.
- VAWDEVELD DAILLIERE. H, Femme algérienne à travers la condition féminine dans constantinois depuis l'indépendance, édition, OPU, Alger, 1989.

Les dictionnaires :

- AKOUN André et ANSART Pierre, dictionnaire de sociologie, LE Robert SEUIL, paris, 1999.
- BLOCH.H et al, dictionnaire fondamental de la psychologie, édition LA ROUSSE, Paris, 1997.
- BOUDON Raymond et al, dictionnaire de sociologie, 1^{re} édition, LAROUSSE, paris, 2005.

- BRUNO Alain, dictionnaire d'économie et de sciences sociales, édition Ellipses, Paris, 2005.
- DIOND Gérard, dictionnaire canadien des relations du travail, 2^{ème} édition, LAVAL Québec. 1986.
- ÉTIENNE Jean et al, Dictionnaire de sociologie, 3^{ème} édition, HATIER, paris, 2004.
- FERREOL Gilles et al, dictionnaire de la sociologie, 3^{ème} édition Armand Colin, paris, 2009.
- FERROEL Gilles et al, dictionnaire de sociologie, 4^{ème} édition, ARMAN COLIN, Paris, 2011.
- HOWARD S. Becker, Dictionnaire de sociologie, édition ENCYCLOPAEDIA UNIVERSALIS et ALBIN MICHEL, Paris, 2007.
- MAHE DE BOISLANDELLE Henri, Dictionnaire de gestion, édition ECONOMIECA, Paris, 1998.

Les revues :

- CHAUFFAUT Delphine et al, « La notion d'autonomie dans le travail social », l'exemple du RMI, CREDOC /Cahier de recherche N° 186–septembre 2003.
- Berta Granja, « Élément de construction identitaire professionnelle des assistants de service social en formation », TEF-Travail-Emploi-Formation — n°8/2008.
- DUBAR. C, « Polyphonie et métamorphoses de la notion de l'identité », revue française des affaires sociales, 2007/2 n° 2.
- ÉRIC Pommier, « La relation à autrui chez Bergson », philonsorbonne [en ligne], 4 | 2010, mis en ligne le 31 janvier 2013, consulté le 20 avril 2015. URL :<http://philonsorbonne.revues.org/262>.

Le guide d'entretien :

I. L'identification personnelle de la personne :

- 1- Sexe
- 2- Âge
- 3- Situation matrimoniale
- 4- La distance entre lieux d'habitat et l'entreprise (loin ou proche)
- 5- Le niveau d'instruction
- 6- La catégorie socioprofessionnelle
- 7- Le poste occupé
- 8- L'expérience professionnelle
- 9- Combien d'années vous avez occupé votre poste ?

II. La construction de l'identité professionnelle :

- 10- Que signifie pour vous le travail ?
- 11- Préférez-vous travailler individuellement ou dans un groupe ?
- 12- Comment est-elle votre interaction avec le groupe professionnel ?
- 13- Est ce que vous êtes capable d'assumer un poste plus important que celui occupé actuellement ?
- 14- Avez-vous rencontré des difficultés dans votre travail ?
- 15- Avez-vous fait des formations durant votre parcours professionnel ?
- 16- Quels sont les facteurs essentiels constitutifs de votre identité professionnelle ?
- 17- Votre construction de soi a-t-elle une influence sur votre développement de l'identité professionnelle ?
- 18- Comment les autres jugent votre identité professionnelle ?
- 19- Comment jugez-vous vos relations avec vos collègues ?
- 20- Quelle est la nature de vos relations avec votre chef hiérarchique ?
- 21- Être vous satisfaites de votre travail ?

III. Les déterminants de l'identité professionnelle :

22- Comment trouvez-vous votre travail ?

23- Quelle est l'image que vous portez sur vous-même dans l'entreprise ?

24- Quels sont les jugements que les autres portent sur vous ?

25- Comment représentez-vous le travail de cadre ?

26- Est-ce que votre travail a une influence sur votre personnalité ?

27- Quels sont vos projets d'avenir dans la vie professionnelle ?

Les annexes

DIRECTEUR DU COMPLEXE

