

L'Habitus politique des cadres industriels opérant au sein des entreprises économiques publiques algériennes – cas de la SONATRACH.

The political Habitus of industrial executives operating within Algerian public economic enterprises – case of SONATRACH.

Auteur : BENCHAREF Houcine*.

Rattachement : Maître de conférences « B » MCB, Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed, sociologie des organisations.

Email : bencharef.houcine@univ-oran2.dz

Téléphone : 06.96.19.03.08

Reçu le:08/08/2022

Accepté le:04/12/2022

Publié le:31/01/2023

101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000

Résumé :

L'étude de l'Habitus politique des cadres industriels opérant au sein des entreprises économiques publiques algériennes tel que la SONATRACH est l'indicateur réel pour identifier les conditions objectives qui ont produit la pensée sociopolitique dans l'Algérie moderne, avec leurs caractéristiques, leurs attitudes et leurs valeurs, qui à leur tour expliquent les représentations morales, psychologiques et culturelles générées par les pratiques sociales. Compte tenu du fait que la culture politique se réfère à la répartition des attitudes des citoyens en général à l'égard des sujets sociaux, économiques et politiques à l'intérieur et à l'extérieur du système politique général de l'État à travers les sources de l'Habitus politique, y compris le sondage d'opinion publique nationale et internationale sur les questions soulevées quotidiennement dans les divers médias et en milieu de travail.

Mots clés : Cadres industriels – l’Habitus politique – l’Habitus professionnel – l’intégration professionnelle – socialisation politique – socialisation professionnelle.

Abstract:

The study of the political habitus of industrial executives operating within Algerian public economic enterprises such as SONATRACH is the real indicator to identify the objective conditions that have produced

* **Corresponding author**

sociopolitical thinking in modern Algeria, with their characteristics, attitudes and values, which in turn explain the moral, psychological and cultural representations generated by social practices. Given that political culture refers to the distribution of the attitudes of citizens in general towards social, economic and political issues within and outside the general political system of the State through the sources of the Political Habitus, including the national and international public opinion survey on issues raised daily in the various media and in the workplace.

Key words: Industrial executives – the political Habitus – the professional Habitus – professional integration – political socialization – professional socialization.

• Introduction :

Nous essayons à travers cet article scientifique, de présenter les caractéristiques sociologiques et anthropologiques de l'Habitus politique chez les différentes catégories des cadres industriels au sein de l'entreprise SONATRACH, tout en tenant compte de la spécificité de la société algérienne multi-identitaire.

Pour arriver à pister l'Habitus politique des cadres industriels opérant à l'entreprise SONATRACH il nous fallait comprendre comment s'est construit par l'effet des sources de la socialisation primaire[†] représenter par la famille, l'école, la religion, les histoires transmises par les grands parents et parents, l'environnement de travail, le climat politique à l'intérieur et à l'extérieur de l'Etat et la culture, leur identité sociale.

L'Habitus social perçue à partir de sa dimension politique et au travail est en mesure de nous éclairer sur le changement social et la mobilité sociale au sein de l'Algérie moderne.

• Problématique et hypothèses :

L'étude de l'Habitus politique des cadres industriels opérant dans les entreprises économiques publiques algériennes est l'indicateur réel pour identifier les conditions objectives qui ont produit la pensée sociopolitique

[†] CHARRIER Philippe : Sociologie des Imaginaires Professionnels : (Le Cas des Cheminots), éditions : ZAGROS, coll : Sociologies, 1er ed, Auxerre, 2004, p76.

dans l'Algérie moderne, avec leurs caractéristiques, leurs attitudes et leurs valeurs, qui à leur tour expliquent les représentations morales, psychologiques et culturelles générées par les pratiques sociales[‡].

De ce point de vue, l'étude des formes de compréhension et de conscience politique chez les cadres industriels algériens est plus expressive sur le changement social et la mobilité sociale[§], comme source de renouveau et de changement durable et continu dans la société.

Nous essayons de matérialiser l'Habitus politique des cadres industriels de l'entreprise SONATRACH avec leur environnement familial, éducatif, social, économique, historique et politique de la société algérienne moderne dans son ensemble.

Leur perception et leur sens sociopolitique sont influents et efficaces. Nous le voyons à travers le travail quotidien, l'activité syndicale et les associations. En dehors du lieu de travail, ils peuvent appartenir à certains partis politiques ou journaux de presse. Ils participent aussi nécessairement en tant qu'acteurs politiques au dialogue politique entre les gens dans la société et par l'élection ou la réticence au vote^{**}.

Compte tenu du fait que la culture politique se réfère à la répartition des attitudes des citoyens en général à l'égard des sujets sociaux, économiques et politiques à l'intérieur et à l'extérieur du système politique général de l'État à travers les sources de l'Habitus politique, y compris le sondage d'opinion publique nationale et internationale sur les questions soulevées quotidiennement dans les divers médias et en milieu de travail^{††}.

A partir de cette réflexion sociologique du rapport politique et travail nous formulons notre problématique comme suit : **quels sont les moteurs**

[‡] زاوي بغورة ، تصدير الدكتور: عبد الرحمان بوقاف: « الخطاب الفكري في الجزائر بين النقد و التأسيس » في التاريخ و الهوية و العنف » ، دار القصبة للنشر و التوزيع ، بدون عدد الطبعة ، قسنطينة – الجزائر ، سنة 2003 ، ص 171.
[§] الزبير عروس و أحمد زايد: النخب الاجتماعية (حالة الجزائر و مصر)، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2005، ص 114.

^{**} COUSIN Olivier : Les Cadres à l'épreuve du Travail, Armand Colin, collection : Le Sens Social, 2ème ed, Paris, 2011, p 134.

^{††} العياشي عنصر: « سوسيولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر » ، مركز البحوث العربية، دار الأمين للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، القاهرة – مصر ، جويلية 1999، ص 108.

sociaux qui produisent et génèrent l'Habitus politique chez les cadres industrielles opérant à l'entreprise SONATRACH ?

Delà, deux hypothèses ont découlé :

- 1) L'Habitus politique des cadres industrielles opérant à l'entreprise SONATRACH est produit par les sources de la socialisation et de l'identité sociale.
- 2) L'Habitus politique des cadres industrielles opérant à l'entreprise SONATRACH est produit par les sources de la socialisation politique au travail.

• Démarches méthodologiques :

La recherche s'est effectuée à l'entreprise industrielle « Région Transport Ouest (RTO) de la Division Exploitation (EXL) de l'Activité Transport par Canalisation (TRC) du groupe SONATRACH » à Béthioua wilaya d'Oran.

Il y'a environ 1622 agents à la direction régionale transport ouest, dont environ 341 cadres répartis en cadres chargés d'études et ingénieurs, cadres supérieurs et top management.

Delà, notre échantillon de recherche est "aléatoire simple", qui s'étale sur 50 cadres moyens dont (24 femmes cadres) ; entre cadres techniques et administratifs à travers des questionnaires contenant 122 questions dont environ 47 ouvertes (59 variables indépendante et 63 variables dépendantes), nous avons ciblés quelques chefs de services, chefs de départements et autres cadres moyens.

Nous nous sommes appuyé sur la méthode descriptive pour observer et décrire les moteurs de l'Habitus politique dans l'entreprise étudiée, et enfin sur l'analyse de discours pour relier la culture politique avec la culture institutionnelle, aussi, l'observation participative nous a été un atout majeur pour déceler et déchiffrer les représentations sociopolitiques des enquêtés.

Pour la phase qualitative, nous nous sommes appuyés sur les revues de littérature sociologique et l'analyse thématique en sociologie politique et celle des organisations.

Autre part, pour la phase quantitative nous nous sommes appuyés sur l'analyse en composantes principales, analyse multi groupe et l'élaboration d'une échelle de mesure « le questionnaire », les données collectées ont été analysées par le logiciel statistique « SPSS 17.0 ».

Il était difficile d'utiliser la dimension politique de l'Habitus pour étudier l'entreprise SONATRACH, à cet effet, nous nous sommes appuyés sur les recherches scientifiques sur les cadres d'entreprise^{‡‡} comme un scanner pour comprendre la dynamique des représentations sociopolitiques dans l'entreprise étudiée, aussi, de montrer que si le travail reste la principale dimension de l'intégration politique, économique et sociale, il est de plus en plus porteur d'exclusion^{§§}.

- **L'étude de terrain :**

- 1) Les sources de la socialisation et de l'identité sociale.**

- 1. Répartition selon le genre social :**

Nous nous sommes basés sur un échantillon de recherche ou une population enquêtée ; composée de 50 cadres moyens industriels de la direction RTO« Région Transport Ouest » de l'entreprise nationale SONATRACH.

Nous avons observés que le taux des enquêtés masculins estimé à 51% ; dépasse de peu le taux des enquêtés féminins estimé à 49% ; cela, signifie qu'il y'a un équilibre entre les deux sexes ; concernant l'occupation stratégique des postes d'emplois et une grande participation de la prise de décision.

Aussi, nous avons observés un large spectre de la dominance du genre masculin au travail ; cette dominance est positive ; car les cadres moyens au travail sont plus accompagnateurs de risques, plus flexibles, rationnels, porteurs de projets professionnels de long terme et s'intègrent plus facilement aux pressions, contraintes et mauvaises conditions de travail, mais craints les changements.

^{‡‡} BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles, POCHIC Sophie : Cadres, Classes Moyennes vers l'éclatement ? Armand Colin, première édition, Paris, 2011, p 119.

^{§§} DUBAR Claude : La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles, Armand Colin, 2002, p 85.

Par contre, le genre féminin à la direction RTO étudiée ; est plus créatif, craintif et peut engageant en matière de prise de décisions, aime le travail accomplie, émotionnel, et un agent dynamique et actif ; qui aime le changement surtout concernant la protection de l'environnement au travail. Aussi, le genre masculin et féminin étudié, n'a pas de problème d'appartenance social et professionnel, ni ceux d'intégration au travail.

Répartition selon le genre social		Effectifs	Pourcentage
Valide	masculin	24	48,0
	féminin	23	46,0
	Total	47	94,0
Manquante	Système manquant	3	6,0
Total		50	100,0

Ce qu'il faut faire remarquer, c'est que le taux des femmes cadres moyennes se diminue à chaque fois que nous montons dans les niveaux d'encadrement et de commandement, et donc, si nous trouvons des postes supérieurs occupés par des cadres femmes ; alors cela repose sur quelques domaines administratifs.

Cela signifie qu'il y'a peu de cadres femmes dans les domaines de production, activités techniques et le commandement des individus, or l'encadrement féminin s'arrête quelque part ; pour ouvrir l'horizon aux postes de commandements exclusivement pour les hommes.

2. Répartition selon l'âge :

Les classes d'âges se composent par rapport à la population étudiée de la manière dont le montre le tableau suivant :

Catégories d'âge		Effectifs	Pourcentage
Valide	25-34 ans	14	28,0
	35-44 ans	29	58,0

	45-54 ans	7	14,0
	Total	50	100,0

Ce tableau, nous montre que la plupart des cadres moyens enquêtés (58%) se situent dans la classe d'âge [35 – 44 ans], cela, nous pousse à nous questionner si l'âge des cadres moyens à SONATRACH a connue un développement dans le sens que le montre le (tableau n° 2 ?).

En effet, le tableau en haut ; est réparti selon trois catégories d'âge.

La première située entre [25 et 34 ans] correspond à 28% ; fait partie de la SONATRACH d'une manière générale depuis la dernière décennie, cela s'explique par deux choses ; d'une part le système éducatif algérien après les événements d'octobre 1988 ; s'est engagé à produire de grandes masses de jeunes diplômés, pour occuper par la suite les corps étatique dont l'industrie SONATRACH et cela vers la fin de l'année 1999 et le début de l'année 2000.

D'autre part, la formation institutionnelle offerte par l'entreprise SONATRACH à ses employés « ici, considérés comme étant des citoyens industriels » dans le cadre du développement durable (année 2006 ; par ordonnance ISO***), ainsi que la préparation de la relève, cette catégorie d'âge fait signe aux cadres chargés d'études et ingénieurs.

La seconde située entre [35 et 44 ans] correspond à 58% signifie que ; juste après l'indépendance de l'Algérie en 1962, nous avons connus une crise d'emploi étouffante ; cause qui a fait que l'âge des jeunes occupant un emploi stable dans une entreprise nationale ou privée encore peut existantes ; se diminué de plus en plus entre toutes les catégories socioprofessionnelles y compris celles des cadres.

Si nous avons vues juste, ça voudra dire qu'un malaise a frappé de fouée le développement naturel de la composante des cadres moyens travaillant à SONATRACH et à la direction RTO étudiée.

Par contre, un grand mouvement de syndicalisme s'est forgé ; d'où l'origine professionnel des plus âgés des cadres moyens étudiés.

*** ZEMMOUR Zine-Eddine : Réformes économiques et attitudes des Cadres : éléments pour une recherche, Revue Insaniyat N° 42, Octobre – Décembre 2008.

La troisième classe d'âge, située entre [45 et 54 ans] correspondant à 14% ; désigne aujourd'hui les chefs de services et chefs des départements dans le complexe étudié et fait référence à un haut niveau de compétence.

3. Les origines sociales :

Nous nous sommes contentés pour définir les origines sociales des cadres moyens d'un seul variable qui est les origines sociales du père, le but derrière ça était de découvrir la nature du milieu social d'où est issue la population étudiée.

Lieu de naissance		Effectifs	Pourcentage
Valide	la compagne	5	10,0
	la ville	45	90,0
	Total	50	100,0

Le tableau suivant nous montre que la plupart des cadres moyens à la direction RTO étudiée estimés à 90% ; sont nés dans la ville ; cela veut dire, qu'ils ont reçues de l'éducation civique dans l'école, aussi, en intégrant l'université ils ont appris comment exprimer leur citoyenneté politique et au travail ; par le biais de l'appartenance à des mouvements estudiantins, l'appartenance à des partis politiques et / ou à des mouvements associatifs. Encore la formation à l'université ; est plus politique qu'académique et institutionnelle, en d'autres termes, ils ont acquis ce qu'on appelle « des comportements citoyens » en vivant dans la cité d'abord, l'entreprise SONATRACH par la suite.

Par contre, 10% des enquêtés sont originaires de la compagne, ils n'ont pas tous acquis de l'éducation civique à l'école, encore moins terminés leurs études universitaires, leurs parents ont connus l'exode rurale de la compagne vers la ville ; pour travailler dans les usines, delà ; ils ont acquis la culture de l'ouvriérisme et du syndicalisme ce qui a permis la formation des identités professionnelles ouvrières en Algérie, sans oublier les

événements qui ont accompagnés les réformes économiques et réaménagements politiques entre la période [1970 et 2010]^{†††}.

Nous avons répartis les origines sociales selon six (06) milieux d'appartenance ; (zone côtière, hauts plateaux, sud, monts de Kabylie, monts des Aurès, Tlemcen – Sebdou – Maghnia) ; et pris ce choix de distribution géographique ; car les algériens et malgré le système éducatif français d'avant 1962, ont pu conserver leurs cultures tribales.

Nous avons observés quatre importantes sources d'appartenance sociaux manifestés par les enquêtes ; 95,3% sont issues des zones côtières, 29,7% des hauts plateaux, 0,7% du sud et 72,6% de l'ouest algérien (Tlemcen – Sebdou – Maghnia – Oran – Ain-Temouchent).

Nous supposons, que ce déséquilibre dans la répartition des Origines Sociale de la population Oranaise enquêtée ; est due essentiellement à l'absence de concentration des activités socio-économique dans les zones géographiques de naissance ; (zone côtière, hauts plateaux, sud, monts de Kabylie, monts des Aurès, Tlemcen – Sebdou – Maghnia).

Les origines du père	Effectifs	Pourcentage
zone côtière	12	24,0
hauts plateaux	16	32,0
sud	8	16,0
monts de Kabylie	3	6,0
monts des Aurès	2	4,0
Tlemcen-Maghnia-Sebdou	3	6,0
Total	44	88,0
Système manquant	6	12,0
Total	50	100,0

Nous avons répartis les origines du père selon six (06) milieux d'appartenance ; (zone côtière, hauts plateaux, sud, monts de Kabylie, monts des Aurès, Tlemcen – Sebdou – Maghnia).

††† مصطفى الأشرف: الجزائر : الأمة و المجتمع، ترجمة: حنفي بن عيسى ، دار القصة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، سنة 2007، ص 122.

Nous avons observés quatre importantes sources d'appartenance sociaux manifestés par les enquêtés ; 27% sont issues des zones côtières, 36% des hauts plateaux, 18% du sud et 19% de l'ouest algérien.

4. Situation familiale :

Nous avons répartis la situation familiale de la population enquêtée selon quatre situations ; [célibataire, marié, divorcé et veuf], et donc ; 48% des enquêtés sont célibataires et correspondent à la catégorie d'âge [25 – 34 ans] ; ça veut dire qu'ils sont moins stables moralement, financièrement et surtout effectivement.

Autre, 42% des enquêtés affirment être mariés et correspondent à la catégorie d'âge [35 – 44 ans] ; ça veut dire qu'ils sont stables dans leurs ménages, aussi dans leur vie institutionnelle.

Encore, ils peuvent être plus sensible à la citoyenneté politique et au travail ; puisqu'ils sont confrontés au quotidien à l'obligation d'inculquer à leurs enfants des leçons et comportements citoyens ; d'où l'importance de le l'hymne nationale et ce que symbolise chaque couleur du drapeau algérien.

Aussi, notre religion l'Islam comporte de milliers de leçons sur la citoyenneté politique et au travail.

Situation familiale		Effectifs	Pourcentage
Valide	célibataire	24	48,0
	marié	21	42,0
	divorcé	5	10,0
	Total	50	100,0

10% de la population étudiée sont divorcés, ils étaient à l'origine à la fois célibataires et mariés, encore ils expriment une forte réticence à la participation politique, cela, est due certainement au stress quotidien au ménage et au travail.

Croisement		situation familiale			Total
		célibataire	marié	divorcé	
avoir des enfants	moins de cinq	3	13	5	21

	aucun	7	8	0	15
Total		10	21	5	36

Ce tableau fait comparaitre deux variables dépendantes, « la situation familiale des enquêtés » avec le fait « d’avoir des enfants » ; le but est de mesurer ; la stabilité sociale et celle du ménage des enquêtés, pour confirmer ou nier la sous-hypothèse qui avance que pour être stable au travail il faut être d’abord stable au ménage.

De ce fait, d’une population de 36 enquêtés sur la base de 50, qui ont pu répondre à cette sous-hypothèse, 58% des enquêtés affirment avoir des enfants de moins de cinq ans, pour encore plus de précision ; nous avons observés que sur ces 58% il y’a une population de 14% de célibataires ; qui ont étaient autre fois mariés ; nous supposons que l’instabilité au ménage affecte la qualité du rendement au travail.

Aussi, 62% de la population qui à affirmer avoir moins de cinq enfants ; cela, laisse supposer une certaine stabilité au ménage, un confort moral et une assurance en soi ; qui va se traduire par une énergie ajoutée ; qui va d’une certaine façon perfectionner le travail quotidien dans l’entreprise, les 24% restantes laisse pensée qu’ils vivent dans un environnement vital ; ça veut dire entre vie sociale et vie au travail ; partagé entre le doute et l’interrogation ; le doute qu’ils sont satisfait d’appartenir à SONATRACH.

Mise à part le confort matériel et monétaire ; les cadres dirigeants d’aujourd’hui à SONATRACH ont une vision linéaire et vicieuse de la gestion de l’entreprise SONATRACH, à l’instar des cadres moyens plus au moins diplômés depuis les deux dernières décennies, formés par SONATRACH est portent en eux un projet sociétal dynamique et ouvert.

Donc, ce n’est plus un conflit de génération mais un conflit d’intérêts entre les cadres dirigeants et les cadres moyens pour les postes d’encadrement.

5. Niveau d’étude :

Niveau d'étude		Effectifs	Pourcentage
Valide	moyen	3	6,0
	universitaire sans diplôme	2	4,0
	universitaire avec diplôme	45	90,0

Niveau d'étude		Effectifs	Pourcentage
Valide	moyen	3	6,0
	universitaire sans diplôme	2	4,0
	universitaire avec diplôme	45	90,0
	Total	50	100,0

Nous observons que la plupart des enquêtés 90% sont des universitaires, cela montre de bons niveaux de qualifications et de compétences.

Ils ont un niveau d'études universitaires entre licences, Masters, ingéniorat et de troisième cycle à 67,58%, au sein des spécialités suivantes : (Pétrochimie, science des matériaux, mathématiques, sciences mécaniques, sciences sociales, droit, science politique, science de gestion, génie électrique).

D'autres, détenaient plus de quatre diplômes secondaires, tels qu'un diplôme de technicien supérieur en gestion des ressources humaines, comptabilité et marketing, et automatisme industriel à un taux de 12,83%.

Ils occupent une position centrale dans la pyramide organisationnelle de l'institution SONATRACH, où leurs emplois nécessitent un haut degré de technicité et d'intelligence sociale.

La majorité d'entre eux fréquentaient des écoles coraniques et zawiyas, car leurs familles sont conservatrices.

6. Le genre d'habitat et le mode de vie :

Croisement		mode de vie		Total
		vivre seul avec sa femme et ses enfants	vivre dans la grande famille avec ses parents	
le genre d'habitat	appartement	5	13	18
	villa	7	12	19
	Haouch	2	2	4
	autre	3	0	3
Total		17	27	44

Nous observons que 41% des enquêtés habitent des appartements ; cela veut dire qu'ils aiment vivre seule avec leurs femmes et enfants, à l'instar de 43% des enquêtés qui habitent dans des villas avec la grande famille.

À travers l'analyse du mode et de types de propriétés d'habitation nous tenterons de cerner les mécanismes de fabrications et d'appropriation de l'espace habité en relation avec l'évolution socioéconomique et socioculturelle des enquêtés.

L'échantillon pondéré de 232 enquêtés, habitent des maisons individuelles ou villas à 87,5% ayant des titres de propriétés ; possédant en moyenne huit pièces y compris le salon et le garage et les sanitaires, 91,1 % habitent des appartements HLM ; incluant quatre pièces ; mais souvent hébergeant l'un de leurs proches ou parents et voir l'un des beaux-parents à 3,7%, 27,7 % habitent des maisons traditionnelles ou Haouchs ; ayant des actes de propriétés, possédant en moyenne quatre pièces y compris la cuisine et le garage et les sanitaires (voir le tableau ci-dessus).

Pour eux, soit dans la vie de couple ou celle de la grande famille, le partage de l'espace de vie, des moyens de vie et même le sens de vivre est imaginer, représenter et vécu en collectif et en horde, le lien social est fort et reproduit en boucle à l'intérieur du travail, entre les membres de la famille, dans l'environnement social et dans l'espace social virtuel des réseaux sociaux.

2) Les sources de la socialisation politique au travail.

1. La nature de l'emploi :

Nature de l'emploi		Effectifs	Pourcentage
Valide	un emploi administratif	20	40,0
	un emploi productif	13	26,0
	Total	33	66,0
Manquante	Système manquant	17	34,0
Total		50	100,0

Ce tableau fait observer que 61% des enquêtés occupent un travail administratif le reste estimé à 39% exercent un travail lié au domaine de la production.

La politique ressources humaines rôles et contributions au sein de l'entreprise SONATRACH-TRC-RTO, intervient sur la mobilité institutionnelle des cadres moyens chargés d'études et ingénieurs, les cadres supérieurs et le top management à travers trois (03) trajectoires^{†††} :

1. Mobilité institutionnelle à base d'ancienneté.
2. Mobilité institutionnelle à base de compétences.
3. Mobilité institutionnelle à base d'ancienneté et de compétence.

Le nouveau modèle développement ressources humaines dénommé « Rôles et contributions des acteurs socioprofessionnel de la SONATRACH – TRC – RTO » présente dix (10) rôles hiérarchiques sous quatre niveaux de responsabilité ^{§§§}:

- a) Les rôles de contributions individuelles : (Opérateur – Relais technique – Professionnel).
- b) Les rôles de management intermédiaires : (Animateur d'équipe – Responsable d'équipe – responsable de projet).
- c) Les rôles mixtes : (Superviseur).
- d) Les rôles de management supérieur : (Manager de proximité – Manager d'entité – Manager domaine d'activité).

Pour notre part, nous confirmons que nouveau système de politique développement ressources humaines nous permet d'étudier et de classifier sous forme de réseaux de gestion administrative :

- a) Sur le plan organisationnel : la hiérarchisation des postes organigrammes, métiers et compétences.
- b) Sur le plan fonctionnel : les relations humaines en coupures sociotechniques.

2. Salaire et position hiérarchique :

^{†††} Manuel ressources humaines SONATRACH, direction coordination groupe ressources humaines DCGRH, sous-direction bourse de l'emploi B.E, nouvelle politique ressources humaines rôles et contributions, exercice 2018, page 26.

^{§§§} Manuel ressources humaines SONATRACH, direction coordination groupe ressources humaines DCGRH, sous-direction bourse de l'emploi B.E, nouvelle politique ressources humaines rôles et contributions, op.cit, page 27.

Croisement		Position hiérarchique						Total
		Chef de département	agent administratif	employé	ouvrier hautement qualifié	ouvrier qualifié	ouvrier opérateur	
votre salaire	de 30000 à 35000 da	0	0	0	0	0	3	3
	de 35000 à 40000 da	0	0	0	0	0	2	2
	plus de 40000 da	3	2	2	3	5	30	45
Total		3	2	2	3	5	35	50

Nous avons remarqués que 90% du personnel de la direction RTO étudiée de l'entreprise SONATRACH son salaire dépasse les 40000 da jusqu'à 860000 da par mois ; cela indique une vie économique confortable.

Pour nos enquêtés issus de milieux modestes, l'accès à la propriété correspond à leur sortie définitive d'une situation d'instabilité sociale et pour ceux dont les revenus sont plus élevés (voir 150000Da), c'est l'affirmation de leur statut social.

Malgré la détérioration du pouvoir d'achat de nos enquêtés depuis 2008 à nos jours, suite à l'inflation, ils ont des ressources financières limitées et contrôlées, ils gardent un fond de risque de ménage.

Ils sont convaincus à (un taux cumulé de 93,5%) d'avoir un niveau de vie meilleur que celui de leurs parents ; parce qu'ils ont des revenus stables et qu'ils orientent leurs consommation.

Les enquêtés rejette l'idée que, malgré la détérioration de la situation économique en Algérie au troisième millénaire, les simples groupes de travailleurs, la soi-disant classe moyenne, que nous appelons "ouvrière", s'adaptent encore aux exigences d'une vie décente à travers les soi-disant politiques de soutien social, parce qu'à leur avis le pouvoir d'achat des communautés de travail en Algérie est limité et otage de la récession économique nationale et extérieure.

3. Débats politique :

En ce qui concerne le travail politique chez les cadres moyens, nous avons remarqués que :

être intéressé par les discussions politiques qui se déroulent entre les gens		Effectifs	Pourcentage
Valide	oui	10	20,0
	non	22	44,0
	Total	32	64,0
Manquante	Système manquant	18	36,0
Total		50	100,0

69% des enquêtés ont affirmés, qu'ils ne sont pas intéressés par les activités et les événements politiques soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Algérie. Les 31% restantes des enquêtés ont montrés un désintéressement aux mêmes thématiques politiques.

Ce tableau nous montre que le monde politique de nos enquêtés est homogène, et se résume dans la lecture des journaux et la télévision, l'internet et les sites et forums de discussions sociales telles que: Yahoo, Hotmail, Facebook, Tweeter, et l'intranet au travail.

Une vision pluraliste de la culture, ou des cultures, algérienne(s), qui leur fait appréhender la société algérienne quelque part entre tradition et modernité****.

Bien que la nécessité d'impliquer les citoyens à la participation politique ; a été reconnue ces dernières années (2008 – 2014 seulement), aucun mécanisme de participation politique local ou national n'a été mis en place jusqu'à présent††††.

**** BOUTEFNOUCHET Mostefa : Société et Modernité (les principes du changement social), office des Publications Universitaires, 1er ed, Place Centrale – Ben Aknoun, Alger, 2004, p 122.

†††† عمر دراس: الظاهرة الجمعوية في ظل الاصلاحات الجارية في الجزائر: واقع و آفاق، مجلة انسانيات : المجال و الفعاليات الاجتماعية و الغيرية، عدد 28 ، أفريل – جوان 2005.

1. 83,46% des enquêtés ont affirmés, qu'ils ne sont pas intéressés par les activités et les événements politiques soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Algérie, mais abordent les thèmes suivants: (l'inflation, l'éducation nationale, le chômage, l'emploi, la pré-retraite, logement, tourisme intérieur).
2. Les 16,54% restantes des enquêtés ont montrés un intéressement aux mêmes thématiques politiques et l'ont associés avec la migration à l'étranger principalement sous forme d'expatriation.

Concernant l'impact des ressources humaines étrangères sur l'économie algérienne, les enquêtés constate que :

1. La marginalisation des ressources humaines locales et l'exagération du chômage qui a engendré des réticences au mariage et à la participation politique.
2. Encourager le phénomène de l'immigration illégale et légale, qui a entraîné le ralentissement de l'économie nationale.
3. Un mécanisme de transfert d'expertise, de culture professionnelle et de renforcement de l'économie nationale, bien qu'il ne soit généralement pas réalisé parce que le partenaire étranger ne respecte pas le contenu des contrats.
4. Les faibles performances professionnelles des ressources humaines locales dans les secteurs public, privé, hybride et multinational s'expliquent souvent par le fait que les acteurs socioprofessionnels sont solidement établis dans des capacités et des rôles professionnels qui ne correspondent pas à leurs caractéristiques professionnelles, tels que : compétences et aspirations socioprofessionnelles, par opposition à la main-d'œuvre étrangère.
5. L'absence de conception de parcours de carrière et l'incapacité à développer des compétences et à les utiliser selon un modèle de gestion scientifique qui assure la rotation harmonieuse du travail et des compétences au sein des unités organisationnelles, en particulier le développement de l'expertise dans les domaines liés aux professions de base.

4. L'adhésion aux partis politiques :

être membre dans un parti politique		Effectifs	Pourcentage
Valide	oui	4	8,0
	non	46	92,0
	Total	50	100,0

92% d'entre eux ont avoués, ne pas appartenir à aucun organisme politique. Il faut remarquer aussi, que les 8% restantes des enquêtés qui ont avoués être membre d'un parti politique ; ont affirmés que leur intégration se limite que fait d'avoir la carte de membre permettant de jouir des privilèges, sans pour autant être des activistes.

Ces statistiques, nous ont révélés la réticence des cadres moyens industriels à SONATRACH à la vie politique d'une manière très claire ; ils affirment que cela à une relation directe avec les conditions sociales et politiques intérieure et extérieur.

La socialisation politique directe, issue de la famille, de la société, du milieu de travail, des systèmes éducatifs, de recherche, religieux et culturel, n'est plus en mesure d'expliquer la participation politique, à l'instar de ça, les institutions médiatiques et les réseaux sociaux l'ont remplacée par des mécanismes de production de ce que nous pourrions appeler une "culture politique normative", qui permet de comprendre la vie sociale générale dans l'État et de s'adapter à ses modèles.

5. Le vote :

Croisement		avoir la carte de vote	Total
		oui	
voutez-vous	oui	37	37
	non	8	8
Total		45	45

90% des enquêtés ont affirmés avoir la carte de vote, sauf que parmi cette population, 82% des enquêtés ; votent non pas par devoir à la « nation », mais juste pour avoir un cachet sur la carte de vote ; qui va ainsi permettre l'acquisition de droits liés à la citoyenneté politique et au travail.

Les 18% restantes des enquêtés ont la carte de vote mais, sont réticent à l'idée de vote ; car ils sont convaincus par l'idée que voter ou pas, leur vie sociale ne risque pas de changer mais, de se dégrader d'avantage.

6. Avoir des proches membres de partis politiques

avoir des proches membres de partis politiques		Effectifs	Pourcentage
Valide	oui	2	4,0
	non	43	86,0
	Total	45	90,0
Manquante	Système manquant	5	10,0
Total		50	100,0

Un consensus de 96%, affirme que les enquêtés n'ont aucun membre de la famille qui est partisan avec un parti politique ; cela, montre que la réticence à l'appartenance à un parti politique n'est pas un phénomène individuel mais collectif, donc, c'est la réticence du « nous » à la participation politique.

Un consensus de (taux cumulé de 96%), affirme que les enquêtés n'ont aucun membre de la famille qui est partisan avec un parti politique ; cela, montre que la réticence à l'appartenance à un parti politique n'est pas un phénomène individuel mais collectif, donc, c'est la réticence du « nous » à la participation politique.

Un (Taux cumulé de 92%) d'entre eux ont avoués, ne pas appartenir à aucun organisme politique.

Il faut remarquer aussi, que les (taux cumulé de 8%) restantes des enquêtés qui ont avoués être membre d'un parti politique ; ont affirmés que leur intégration se limite simplement au fait d'avoir la carte de membre permettant de jouir des privilèges, sans pour autant être des activistes^{***}.

Un (Taux cumulé de 90%) des enquêtés ont affirmés avoir la carte de vote, sauf que parmi cette population, (taux cumulé de 82%) des enquêtés ; votent non pas par devoir à la « nation », mais ; juste pour avoir un cachet

*** العياشي عنصر: دفاتر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثيلات، رقم: 2 - 2001 ، دفاتر المركز 2001، CRASC.

sur la carte de vote ; qui va ainsi permettre l'acquisition de droits liés à la citoyenneté politique et au travail^{§§§§}.

Les (taux cumulé de 18%) restantes des enquêtés ont la carte de vote mais, sont réticent à l'idée de voter ; car ils sont convaincus par l'idée que voter ou pas, leur vie sociale ne risque pas de changer mais, de se rétrograder d'avantage.

Néanmoins, nous observons quatre approches sur le fait de voter en sachant que rien ne va advenir de positif au futur :

1) Le candidat est très compétent 10% (taux cumulé).

2) Il est de ma région 55,3% (taux cumulé).

3) Je vote au hasard 82,8 %(taux cumulé).

4) Je vote blanc (Bulletin nulle) 31,6%(taux cumulé).

Encore une absence détectée dans la participation associative au travail; comme étant l'un des visages de la vie moderne, cela ; peut être perçu aussi comme ; le reflet d'un cas de détresse, d'inattention, et la perte de confiance dans les activités associatives et politiques dans notre société^{*****}.

D'un point de vue subjectif, nous jugeons ce désintéressement à la vie politique et associative, comme un indicateur reflétant une citoyenneté politique et institutionnelle féconde.

7. Avoir des moudjahidines membres de la famille :

avoir des moudjahidines membres de la famille		Effectifs	Pourcentage
Valide	oui	21	42,0
	non	24	48,0
	Total	45	90,0
Manquante	Système manquant	5	10,0
Total		50	100,0

^{§§§§} مراني حسان: الإطار الصناعي: (شروط تكوين نخبة حديثة)، دفتار المركز رقم 09 – 2005، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC.

^{*****} عمر دراس: الحدث الجمعي في الجزائر، (دراسة حالة ولاية وهران)، مجلة إنسانيات CRASC: الحركات الاجتماعية و الحركات الجموعية، مجلد 3، جزء 2، العدد 8، ماي – أوت 1999 .

La supposition que nous avons formulée, celle qui avance que les enquêtés ont des moudjahidines dans la famille fait observée une certaine équité ; car 47% des enquêtés affirment avoir des parents moudjahidines dans la famille, à l'instar de 53% des enquêtés qui nient ce fait ; cela, nous laisse supposer que les origines des cadres moyens industriels à SONATRACH sont plus que rurales, elles remontent au mouvement national algérien⁺⁺⁺⁺.

Les parents des enquêtés ayant des documents prouvant qu'ils étaient à l'époque coloniale des moudjahidines, ont bénéficiés à dans l'air du parti unique en Algérie de plusieurs avantages sociaux, parmi elles selon les dires des enquêtés devenir un sous-directeur à SONATRACH simplement en ayant la carte de moudjahid, avoir la carte de membre du parti politique « FLN ».

Ces pratiques sociales s'opèrent aujourd'hui plus au niveau des cadres dirigeants que chez les cadres moyens ; que nous ne pouvons pas traiter de corrupteurs ; pour juste le fait d'aider son fils ou son prochain à intégrer la SONATRACH, au contraire, cet acte peut être perçu comme un renforcement des liens sociaux et libidinaux.

La supposition que nous avons formulée aux entretiens, celle qui avance que les enquêtés ont des moudjahidines dans la famille fait observée une certaine équité ; car (taux cumulé de 47%) des enquêtés affirment avoir des parents moudjahidines dans la famille, à l'instar de (taux cumulé de 53%) des enquêtés qui nient ce fait ; cela, nous laisse supposer que les origines des enquêtés sont plus que rurales, elles remontent au mouvement national algérien⁺⁺⁺⁺.

Les parents des enquêtés ayant des documents prouvant qu'ils étaient à l'époque coloniale des moudjahidines ; ont bénéficiés à l'air du parti unique en Algérie de plusieurs avantages sociaux parmi elles ; devenir un sous-directeur à la SONATRACH, un gros commerçant, un haut fonctionnaire, un patron industriel ; simplement en ayant la carte de

++++ جمال الدين غريد: العامل الشائع (عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري)، مجلة انسانيات: (العمل: اشكال و تمثيلات) CRASC، عدد 1، ربيع 1997 .

++++ علي سموك: الانقسامات المتعددة في المجتمع الجزائري و صراع الهويات في سوسيولوجيا الآخر، مجلة إضافات – الجزائر، العدد التاسع من شتاء 2010، صص: 115 – 132.

moudjahid, avoir la carte de membre du parti politique « FLN » ; ces pratiques sociales s'opèrent aujourd'hui au plus haut niveau du groupe sociale supérieur de la classe moyenne supérieure en Algérie; pour le devenir social futur de leurs enfants^{§§§§§}.

8. Le travail associatif :

faire partir d'une association		Effectifs	Pourcentage
Valide	oui	2	4,0
	non	48	96,0
	Total	50	100,0

La recherche nous à révéler que les cadres appartenant à des associations n'existes presque pas ; car une population de 96% des enquêtés sont réticent à l'idée d'appartenir à des associations, et les rares cas qui ont exprimés leurs appartenances associatives ; étaient des associations de parents d'élèves où sont scolarisés leurs enfants ; cela se traduit par un blocage dans lequel vit la catégorie des cadres moyens dans l'entreprise SONATRACH et donne une image sur la détérioration des liens entre le cadre moyen et la société d'origines ou mère.

Encore une absence dans la participation au travail associatif ; comme étant l'un des visages de la vie moderne, cela, peut être perçu aussi comme ; le reflet d'un cas de détresse, d'inattention, et la perte de confiance dans les activités associatives et politiques dans notre société^{*****}.

D'un point de vue subjectif, nous jugeons ce désintéressement à la vie politique et associative ; comme un indicateur reflétant une citoyenneté politique et au travail féconde.

De même pour le mouvement associatif, les cadres moyens à SONATRACH sont réticents au travail syndical, car ceux d'entre eux ont avoués leur appartenance au mouvement syndical à l'entreprise

^{§§§§§} BENBEKHTI Omar : L'Etat, L'Entreprise et Le Management en Algérie, éditions : Dar El Gharb, première édition, Alger, 2005.

^{*****} TLEMÇANI Rachid : Élections et Élités en Algérie (Paroles de candidats), Éditions : CHIHAB, Algérie, 2003.

SONATRACH, encore, personne n'a dit qu'il exercé un rôle commanditaire ou juste représentatif.

9. Le travail syndical :

Exercer une activité syndicale au travail		Effectifs	Pourcentage
Valide	oui	2	4,0
	non	48	96,0
	Total	50	100,0

En plus de cette réticence de nos enquêtés à la participation politique et associative ; nous avons observés l'absence de toute occasion de participation à l'activité syndicale propre au cadres moyens, chose vitale pour défendre leurs intérêts.

Une seule femme cadre moyen parmi tous les enquêtés nous à répondu à ce sujet en disant :{ je travail, on me paye, c'est suffisant pour moi} ; cela, laisse supposer une inconscience totale des droits de cette dernière.

Cette échec n'est pas causé par l'inconscience de cette catégorie socioprofessionnelle « les cadres moyens à SONATRACH », mais il remonte aux efforts fournis extérieurement par l'administration, aussi les syndicats ouvrière ; pour s'opposer à toute tentative de former une occasion de participation à l'activité syndicale propre aux cadres moyens, soit au niveau de la SONATRACH ou au niveau national.

La faible présence des cadres moyens au mouvement associatif, leur absence au travail syndical et leur réticence à la vie politique ; reflètent encore une fois le blocage où vit cette catégorie socioprofessionnelle.

Delà ; leur influence sur les cours des évènements due à la faiblesse de leurs statuts hiérarchique dans l'entreprise et leurs rôles qui ont perdues toute importance économique et technique ; c'est le cas pour les cadres des entreprises capitalistes, ou bien administrative⁺⁺⁺⁺⁺.

⁺⁺⁺⁺⁺ MADI Mustapha : Types d'Intellectuels en Algérie : (Problèmes de classification de méthode), In : Elites et Questions Identitaires en Algérie, Editions : CASBAH, Alger, Algérie, 1997, p 152.

Les associations algériennes n'ont pas de programmes de fond spécifiques selon un calendrier de travail bien défini, Présenté à l'opinion professionnel locale, censé avoir un projet de société comme les partis politiques, qui expriment l'acceptation ou le rejet de pratiques sociopolitiques par la communauté, restent limités et inefficaces et fige l'action sociale et politique.

La loi sur l'exercice du droit syndical est fondée sur la loi n° 90/14 du 6 juin 1990 du Code du travail algérien, qui prévoit la défense des revendications syndicales au sein de l'organisation professionnelle et de leurs revendications sociales et économiques au sein de l'organisation politique de l'État, à savoir négocier avec la Tripartite.

Ainsi, les enquêtés ont indiqué que les délégués syndicaux travaillent souvent pour leur propres intérêts, négociant avec la direction.

Ainsi, en cas de conflit d'intérêts économiques entre les organisations syndicales et les intérêts politiques de la tripartite, ils recourent à des grèves ouvertes.

- **Résultats de la recherche :**

A partir de cette modeste recherche, nous avons obtenus les résultats suivants :

1. Ils ne croient pas à la reproduction du visage politique représenté par l'audience des politiciens, car leur affiliation institutionnelle est le reflet du système politique algérien, ce qui les fait penser à prendre la préretraite et de ré-exploiter leurs compétences dans de nouveaux projets professionnels leur permettant un pouvoir d'achat et un cadre de vie agréable.
2. Leurs pratiques de vie sont liées à la façon dont la religion est utilisée pour comprendre les réalités sociales, institutionnelles, politiques, économiques et culturelles.
3. Ils pensent que l'ouverture économique menace l'identité politique et institutionnelle des algériens et le processus de transfert du patrimoine culturel entre générations, parce qu'ils n'ont pas un réel sentiment d'intégration sociale, mais d'exclusion.

4. Nous avons observé l'absence d'une culture syndicale ou collective, ce qui peut indiquer une méconnaissance de la culture d'entreprise, comme nous pouvons l'interpréter avec une aliénation de l'identité institutionnelle et politique.
5. Ils croient en une orientation politique à parti unique qui comprend plus de partis politiques que les exigences sociales qui les établissent. Pour cela, il faut identifier objectivement les courants politiques en Algérie pour déterminer les affiliations politiques et institutionnelles des citoyens.
6. Les réformes économiques et politiques en Algérie à travers les différentes politiques publiques tentent de stabiliser le cadre vie de la classe moyenne surtout les travailleurs des entreprises publiques économiques, dont le pouvoir d'achat est fragile face à l'inflation permanente au quotidien.
7. Ils conviennent que les pratiques institutionnelles dérivées de l'environnement de travail dirigent automatiquement les représentations et les pratiques du politicien, puisque ce processus est transmis aux générations successives, et est également communiqué entre les membres du même groupe à la condition d'un environnement professionnel préétabli.
8. Ils ont rejoint l'entreprise SONATRACH suite au désir de leur proche, afin d'essayer d'élever le statut social symbolique de la famille.
9. Ils affirment dans l'action syndicale et collective un moyen d'organiser la vie politique et institutionnelle de l'Etat algérien.

• **Conclusion :**

L'étude de l'Habitus politique des cadres industriels opérant au sein des entreprises économiques publiques algériennes tel que la SONATRACH est l'indicateur réel pour identifier les conditions objectives qui ont produit la pensée sociopolitique dans l'Algérie moderne, avec leurs caractéristiques, leurs attitudes et leurs valeurs, qui à leur tour expliquent les représentations morales, psychologiques et culturelles générées par les pratiques sociales. Compte tenu du fait que la culture politique se réfère à la répartition des attitudes des citoyens en général à l'égard des sujets sociaux, économiques

et politiques à l'intérieur et à l'extérieur du système politique général de l'État à travers les sources de l'Habitus politique, y compris le sondage d'opinion publique nationale et internationale sur les questions soulevées quotidiennement dans les divers médias et en milieu de travail.

• **Bibliographie utilisée :**

- (1) جمال الدين غريد: العامل الشائع (عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري)، مجلة إنسانيات: (العمل: اشكال و تمثلات) CRASC، عدد 1، ربيع 1997 .
- (2) الزبير عروس و أحمد زايد: النخب الاجتماعية (حالة الجزائر و مصر)، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2005.
- (3) زواوي بغورة ، تصدير الدكتور: عبد الرحمان بوقاف: « الخطاب الفكري في الجزائر بين النقد و التأسيس » في التاريخ و الهوية و العنف» ، دار القصة للنشر و التوزيع ، بدون عدد الطبعة ، قسنطينة – الجزائر ، سنة 2003.
- (4) علي سموك: الانقسامات المتعددة في المجتمع الجزائري و صراع الهويات في سوسيولوجيا الآخر، مجلة إضافات – الجزائر، العدد التاسع من شتاء 2010.
- (5) عمر دراس: الحدث الجمعي في الجزائر، (دراسة حالة ولاية وهران)، مجلة إنسانيات CRASC: الحركات الاجتماعية و الحركات الجموعية، مجلد 3 ، جزء 2 ، العدد 8 ، ماي – أوت 1999 .
- (6) عمر دراس: الظاهرة الجموعية في ظل الاصلاحات الجارية في الجزائر: واقع و آفاق، مجلة إنسانيات CRASC : المجال و الفعاليات الاجتماعية و الغيرية، عدد 28 ، أفريل – جوان 2005.
- (7) العياشي عنصر: « سوسيولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر » ، مركز البحوث العربية، دار الأمين للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، القاهرة – مصر ، جويلية 1999.
- (8) العياشي عنصر: دفاثر المركز: الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، رقم: 2 – 2001 ، دفاثر المركز CRASC، 2001.
- (9) مراني حسان: الإطارات الصناعية: (شروط تكوين نخبة حديثة)، دفاثر المركز رقم 09 – 2005، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC.
- (10) مصطفى الأشرف: الجزائر : الأمة و المجتمع، ترجمة: حنفي بن عيسى ، دار القصة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، سنة 2007 .
- (11) BENBEKHTI Omar : L'Etat, L'Entreprise et Le Management en Algérie, éditions : Dar El Gharb, première édition, Alger, 2005.

- 12)** BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles, POCHIC Sophie : Cadres, Classes Moyennes vers l'éclatement ? Armand Colin, première édition, Paris, 2011.
- 13)** BOUTEFNOUCHET Mostefa : Société et Modernité (les principes du changement social), office des Publications Universitaires, 1er ed, Place Centrale – Ben Aknoun, Alger, 2004.
- 14)** CHARRIER Philippe : Sociologie des Imaginaires Professionnels : (Le Cas des Cheminots), éditions : ZAGROS, coll : Sociologies, 1er ed, Auxerre, 2004.
- 15)** COUSIN Olivier : Les Cadres à l'épreuve du Travail, Armand Colin, collection : Le Sens Social, 2ème ed, Paris, 2011.
- 16)** DUBAR Claude : La Socialisation, construction des identités sociales et institutionnelles, Armand Colin, 2002.
- 17)** MADI Mustapha : Types d'Intellectuels en Algérie : (Problèmes de classification de méthode), In : Elites et Questions Identitaires en Algérie, Editions : CASBAH, Alger, Algérie, 1997.
- 18)** TLEMÇANI Rachid : Élections et Élités en Algérie (Paroles de candidats), Éditions : CHIHAB, Algérie, 2003.
- 19)** ZEMMOUR Zine-Eddine : Réformes économiques et attitudes des Cadres : éléments pour une recherche, Revue Insaniyat N° 42, Octobre – Décembre 2008.