

La trajectoire identitaire des jeunes travailleurs précaires: Construction ou transformation?

The identity trajectory of young precarious workers: Construction or transformation?

Feriel Kara ^{*1}

¹Laboratoire des études sociologiques : travail, éducation, réseaux et espace (ESTERE), Université de Bejaia, feriel.kara@univ-bejaia.dz

Date de réception:13/03/2022

Date d'acceptation:27/11/2022

Résumé

Cet article a pour principal objectif l'interrogation de la réalité de la trajectoire personnelle et professionnelle des jeunes travailleurs précaires, dans le but de vérifier l'impact de cette dernière sur la construction de leur identité professionnelle. Pour ce faire, nous avons mené une enquête qualitative, par entretien semi-directif, auprès d'un panel de 10 jeunes au sein d'une entreprise publique exerçant dans le secteur du bâtiment. Le matériau d'enquête a fait, ainsi, objet d'une analyse thématique. Par ailleurs, les résultats montrent que le parcours joue un rôle primordial dans la construction de l'identité chez ces jeunes et que leur trajectoire ressort un ensemble de caractéristiques (âge, niveau d'instruction, estime de soi, individualisme, neutralité ...) qui forment un type d'identité donné.

Mots-clés : identité, trajectoires, jeunes, travailleurs précaires et précarité.

Abstract

The main objective of this article is to question the reality of the personal and professional trajectory of young precarious workers, in order to verify the impact of the latter on the construction of their professional identity. To this end, we conducted a qualitative study by means of a semi-structured interview, with a panel of 10 young people in a public company operating in the construction sector. The survey material was thus subject to thematic analysis. Furthermore, the results show that the trajectory plays a primordial role in the construction of the identity of these young people and that their trajectory brings out a set of characteristics (age, level of education, self-esteem, individualism, neutrality...) which form a given type of identity.

Keywords: identity, trajectories, young people, precarious workers and precariousness.

*Auteur correspondant.

La trajectoire identitaire des jeunes travailleurs précaires : construction ou transformation ?

Introduction

On assiste ces dernières années à une montée vertigineuse du phénomène du chômage dans le monde. Afin de pallier à ce problème complexe, les gouvernements ont fourni des efforts considérables dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et dispositifs innovants de création d'emplois. Cependant, l'Algérie à l'instar de tous les pays du monde a adopté une politique de lutte contre le chômage appuyé sur une stratégie de création d'emplois. En effet, le gouvernement algérien a mis en place une panoplie de dispositifs d'aides à la création d'entreprises, dont (ANSEJ, CNAC ...) ainsi qu'à la création des emplois d'attentes pour l'insertion professionnelle (ANEM, DAIP). En vain, toutes ces mesures n'ont pas pu satisfaire la demande croissante d'emploi, ce qui a contribué à la l'augmentation du taux du chômage pour atteindre 11 % en 2012 et 2015 et atteindra, selon les estimations du fonds monétaire international, 15,43 % en 2021 et 16 % en 202 (Statista, 2019). En sommes le chômage des jeunes demeure le plus élevé avec un taux de 29,1%, en 2019, dont plus de six chômeurs sur dix (62,9%) sont des chômeurs de longue durée.

Dans ce cas-là, le chômage de longue durée que traversent les jeunes donne naissance à l'emploi précaire (Faure, 2000) qui est un phénomène marquant qui nécessite d'être étudié, car il reste au cœur de la problématique du développement et centralisé dans les pays sous-développés, notamment, en Algérie. (Boukila, 2008). En effet, L'ONS a démontré que plus 35 % de la population active, notamment la tranche d'âge [16 à 24 ans], ont un statut précaire et sont concentrés essentiellement dans le secteur du bâtiment, travaux public et hydraulique, le service agriculture et pêche, l'hôtellerie, le travail journalier...etc.

Par ailleurs, la plupart des plans de relance économique qui visent à soutenir la demande globale (les biens et services) restent insuffisants et portent des effets négatifs sur les travailleurs (beaucoup plus les jeunes) et les ménages à faibles revenus, c'est pour cela ces derniers refuges soit vers l'emploi informel soit le travail précaire. (Paugam, 2000).

Aujourd'hui, la plupart des travailleurs qui disposent d'un emploi en Algérie sont recrutés par les entreprises publiques. Or, ces travailleurs investissent le marché du travail dans un contexte économique et social qui se distingue par des mutations structurelles et de la précarité qui se résume à avoir un salaire peu acceptable avec des contrats de courtes durées (CDD) ou par intérim (travail temporaire) visés dans la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations du travail, ainsi cette précarité se caractérise par l'instabilité d'emploi, peu d'opportunité d'évolution carrière et un avenir flou.

Plus récemment, pour les jeunes non insérés, qui n'ont pas obtenu de contrats à durée indéterminée (Demazier D. ..., 1994) et les chômeurs de longue

durée, qui ne croient plus pouvoir trouver un emploi (Demazier D. , 1992), sont passés par différentes trajectoires dont (familiaux, scolaires, professionnels). Ce chemin enchaîné les a conduits à se mettre dans un espace social donné (environnement de travail) ou ils sont appelés à construire ou à transformer leur identité. Alors que, l'identité humaine n'est pas donnée une fois pour toutes à la naissance, mais elle se construit dans l'enfance et continue à se reconstruire tout au long de la vie. L'individu ne la construit jamais seul, elle dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi. L'identité donc, est un produit de «socialisations successives» (Dubar, 2002). Ainsi, l'identité au travail peut être possible à partir du moment où l'individu peut vivre au sein de son travail une identité professionnelle voir une identité à travers laquelle, il aura l'impression de se réaliser, en affrontant des obligations ou des responsabilités de plus en plus complexes. (Boutinet, 1990)

L'ambition de présent article est d'examiner la réalité de la trajectoire personnelle et professionnelle des jeunes travailleurs précaires, ainsi que son impact sur la construction de leur identité professionnelle. En d'autres termes de tenter de répondre au questionnement suivant : comment la trajectoire personnelle et professionnelle façonne-t-elle l'identité professionnelle des jeunes travailleurs précaires ? Pour ce faire, nous avons mené une enquête de terrain auprès d'un groupe de jeunes travailleurs précaires d'une entreprise de construction et du bâtiment sise dans la région de Bejaia. Dans la première partie de présent article, c'est le cadre théorique et conceptuel qui sera développé, avant de présenter le cadre méthodologique dans la deuxième partie, puis la présentation des résultats de recherche et leur discussion dans la troisième partie. Enfin, nous terminerons avec une conclusion.

2. Cadre théorique et conceptuel

Le phénomène du chômage représente l'un des problèmes les plus cruciaux dans le monde et un danger pour la sécurité, la stabilité et l'économie mondiale. Pour l'Algérie, il représente l'un des effets négatifs enregistrés par les résultats des changements économiques dus au contre -choc pétrolier de 1986. (Benyahia, 2011), suivi des licenciements massifs (fin des années 80), (Musette, 2003) d'où une augmentation du chômage dans les années 1990. Durant les trois dernières années, l'Algérie connaît une forte diminution d'offres d'emploi passant de 43 000 en 2019 à 30600 en 2020 soit une baisse de 30 %, (El houari, 2021).

En somme, le chômage que reconnaît l'Algérie est essentiellement un chômage de jeunes et particulièrement un chômage des diplômés. Cette population rencontre énormément d'obstacles pour accéder un emploi stable. Ils attendent au minimum trois ans après la fin des études pour trouver un premier emploi. Pendant ce temps, l'emploi auquel ils accèdent est souvent précaire et ne leur permet que d'avoir un salaire peu acceptable avec des

La trajectoire identitaire des jeunes travailleurs précaires : construction ou transformation ?

contrats à durées déterminées (CDD) (Frégné, 2001). Après l'intégration dans le milieu professionnel d'autres obstacles s'installent à savoir des conditions du travail défavorables (l'insécurité du travail, salaire faible, les horaires du travail), cette succession d'obstacles et de contraintes met ces jeunes travailleurs en situation du mal être. Par conséquent, ils se sentent dévalorisés, sous-estimés (mal placés), humiliés et marginalisés. C'est ce qui se traduit en situation de précarité. (Lesage, 1986)

Cette précarité est la résultante du processus de socialisation, (Dubar, 2015) vécu, qu'elle soit primaire ou secondaire. Cette socialisation met en évidence deux types de trajectoires : la trajectoire sociale qui se compose d'un ensemble de caractéristiques dont (le genre, l'âge, l'ethnicité, la race ou de la nationalité) et qui forme une identité appelée « identité sociale », et la trajectoire professionnelle qui dégage des caractéristiques différentes comme l'individualisme, estime de soi, neutralité, hostilité et cette dernière forge une identité transformable reliée au milieu du travail. Selon, Claude Dubar « La socialisation est définie comme « construction d'un monde vécu », alors celui-ci peut aussi être déconstruit et reconstruit tout au long de l'existence. La socialisation devient un processus de construction, déconstruction et reconstructions d'identités liées aux diverses sphères d'activité (notamment professionnelle que chacun rencontre au cours de sa vie et dont il doit apprendre à devenir acteur » (Dubar, 2002). Le même auteur indique que « l'identité professionnelle est le fait de se définir individuellement à partir des caractéristiques de son travail, de ses réalisations professionnelles, de ses compétences professionnelles, de l'appartenance à un groupe professionnel [formation, équipe, entreprise, métier, secteur, filière, statut...]. », (Dubar, 2015)

3. Méthode et outils

Dans cette partie de notre travail, nous allons expliquer comment nous avons procédé pour le choix de la méthode, la technique d'enquête appropriée et le choix de la population que notre enquête concernera. Pour cela, nous avons opté pour la méthode qualitative. Cette dernière a été imposée par la réalité du terrain et de l'objectif de l'étude qui s'inscrit dans le but de comprendre la réalité de la trajectoire personnelle et professionnelle des jeunes travailleurs précaires, ainsi que son impact sur la construction de leur identité professionnelle.

3.1. Technique utilisée

L'enquête par entretien apparaît pertinente puisqu'on tente d'analyser et d'étudier l'identité des travailleurs précaires qui donnent à leurs pratiques, aux événements qu'ils vivent au quotidien, ainsi cherchant des idées incarnées, et non préfabriquées. Pour ce faire, nous avons conduit 10 entretiens de type semi-directifs, d'une durée moyenne de 45 minutes, formulé dans un guide d'entretien qui comprend des thèmes suivis de questions simples et ouvertes.

3.2. Population d'étude

L'enquête de terrain est menée, auprès de 10 travailleurs précaires au sein de l'entreprise de construction et du bâtiment (CONSTRUB-EST). Les interviewés sont tous du sexe masculin, de différents niveaux d'instruction (primaire, secondaire, universitaire), âgés entre 30 ans et 36 ans et ayant une expérience qui varie entre 4 mois et 7ans, dont 06 mariés et 04 célibataires. Parmi eux, on relève huit ouvriers professionnels (menuisiers, ferrailleurs, mains d'œuvres, conducteurs d'engins) et deux chefs de projets.

De ce fait, notre choix n'a pas été porté sur les femmes en raison de leurs absences sur chantier comme (main-œuvre, menuisier, ferrailleur...) au sein de l'entreprise étudiée. De plus, Nous nous sommes contentés de 10 interrogés car nous avons ressenti une certaine saturation dans les réponses, à mesure que la population de l'échantillon s'agrandit, les données atteignent un seuil suffisant pour être exploitées par les chercheurs.

Par notre étude, nous ne prétendons pas la généralisation des résultats car notre échantillon (Panel) n'est pas représentatif. Le choix de la méthode d'échantillonnage non aléatoire (boule de neige) que nous avons utilisée est dicté, notamment, par ce qui suit :

- Notre étude de terrain a coïncidé avec la pandémie de la Covid 19 où l'accès aux terrains était très restreint.
- L'entreprise a refusé de nous transmettre la liste nominative des salariés.

Sachant que l'échantillonnage boule de neige est une méthode dans laquelle les sujets de l'étude recrutent d'autres sujets parmi leur entourage.

Les matériaux de l'enquête ont fait l'objet d'une analyse thématique, qui nous a permis de ressortir trois thèmes principaux.

4. Résultats

4.1. La satisfaction des conditions du travail

L'espace de travail et la profession exercée (ses membres, sa culture et les savoirs qui la constituent) contribuent largement à la socialisation et à la construction identitaire de l'individu. Pour dégager le rapport qu'entretiennent les jeunes travailleurs précaires à leur espace du travail on s'appuiera sur un élément important dans leurs conditions du travail qui est le « salaire »

Le salaire est un élément essentiel de la vie de tous les travailleurs, tant du point de vue matériel, que du point du vue symbolique et motivationnel, ainsi il est considéré comme une source capitale de la satisfaction professionnelle.

Tout au long de la trajectoire professionnelle de ces jeunes travailleurs précaires au sein de l'entreprise, ainsi l'évaluation faite sur l'ensemble des caractéristiques soulevées par ces derniers (travailleurs précaires) on est ressorti avec une typologie de deux catégories différentes à savoir : les qualifiés / les non qualifiés

La trajectoire identitaire des jeunes travailleurs précaires : construction ou transformation ?

Les « travailleurs qualifiés » qui constituent la première catégorie se distinguent par un ensemble de caractéristiques, dont (la formation, les connaissances, le diplôme et l'expérience). Ils sont démotivés, découragés, humiliés et mal placés. Ils ont développé un sentiment d'insatisfaction à l'égard de leurs salaires qu'ils jugent inadéquats avec les postes qu'ils occupent, en fonction de leur niveau d'instruction, aux formations suivies et connaissances acquises durant leurs parcours professionnels, comme l'affirme l'un de nos interrogés âgé de 33 ans diplômé de l'université et ayant 4 ans d'expérience dans une entreprise différente et 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise objet de notre étude « le salaire n'est pas du tout suffisant, tout est cher avec 3 million on ne peut pas vivre tranquillement en Algérie ». Le même enquêté ajoute que « je ne suis pas satisfait, il ne me permet pas de voyager, d'acheter un appartement, une voiture qu'après de longues années de travail ». La position de ces jeunes entrave leur projection d'avenir et empêche l'amélioration de leurs capacités professionnelles, tue leurs enthousiasmes pour le travail et crée chez eux des moments d'incertitude et de dévalorisation, donc une image « déstabilisée ». Cela forge pour ces travailleurs une « identité affinitaire ». (Sainsaulieu, 1988)

En revanche, les travailleurs « non qualifiés » qui composent la deuxième catégorie ont connu un parcours professionnel assez différent. Ils n'ont pas eu l'occasion ni de poursuivre leur scolarité ni de suivre des formations professionnelles, ce qui les a privés de l'acquisition des connaissances théoriques dans aucun domaine spécifique. Ce n'est qu'après leur embauche par l'entreprise dans le cadre d'un travail précaire, avec un contrat à durée déterminée (CDD) que l'insertion de ces jeunes dans le domaine professionnel s'est effectué. Depuis, ils commencèrent, au fur à mesure à apprendre puis à maîtriser leurs métiers et acquérir de l'expérience. Mais, ils ne sentent toujours pas intégrés dans l'organisation, qui ne leur offre aucune perspective d'évolution de carrière. Ces travailleurs n'ont pas le profil adéquat au poste occupé. Selon Dominique Rousselin « le salarié est également précaire lorsque son emploi est incertain qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas des salariés dont le contrat de travail est de courte durée, mais aussi de ceux dont le risque d'être licenciés est permanent ». (Rousselin, 2007)

En dépit de la perception que cette catégorie a développée à l'égard des conditions de travail dans l'entreprise, d'une manière générale, elle est satisfaite de la valeur des salaires indécents qu'elle perçoit, bien que sa couverture de la totalité des besoins des travailleurs ne soit pas suffisante, l'un de nos interrogés âgé de 33 ans, célibataire qui a 5 ans d'expérience dans la centralisation dans cette entreprise déclare que « je suis satisfait de mon salaire actuel, du moment que je suis célibataire car j'ai pas de frais et de dépenses ». Cependant, l'absence de caractéristiques suffisantes (formation,

connaissances et expérience) adéquates aux postes qu'ils occupent a créé en eux une image « stagnante » et donc une « une identité bloquée ». (Dubar, 2001)

4.2. Le climat relationnel des travailleurs précaires

Concernant notre analyse, des « rapports sociaux au travail » qui désignent les relations, les interactions ou les liens d'indépendances qui s'établissent entre les individus et les groupes en fonction des positions respectives de chacun dans l'organisation du travail (Freyssenet, 1989), elle s'intéresse, en particulier, à montrer les différents types de relations qui s'établissent en fonction du poste occupé par la personne : les relations humaines caractérisent les simples ouvriers et les relations compétitives caractérisent les chefs de projet.

Premièrement, le groupe des simples ouvriers se distingue par son esprit d'équipe élevé, ce qui permet à ses membres de bien collaborer et de s'entraider dans le milieu de travail et de prolonger cette cohésion au-delà de travail, comme l'a souligné l'un des interrogés, âgés de 36 ans ayant à son actif 3 ans d'expérience dans différentes et 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise objet de notre étude: « tellement que je travaille en équipe cela m'a permis de tisser des liens et avoir des amies au travail ». De ce qui précède nous constatons que la catégorie des ouvriers est caractérisée par la dominance des relations humaines, qui se manifestent par de diverses formes de collaboration et de solidarité dans le travail et hors travail. Étant donné que la réalisation des tâches se fait en équipe, les jeunes travailleurs s'entraident en cas d'urgence, pour faire face à des situations complexes. Les jeunes travailleurs appartenant à cette catégorie nouent avec leurs collègues des relations fortement chargées d'amitié et de camaraderie, qui dépassent parfois le cadre professionnel.

Chacun de ces travailleurs a un vécu unique qui a formé son caractère et son rapport aux autres, ainsi son savoir écouter et partager les informations et les expériences avec les autres pour maintenir un équilibre dans ses relations professionnelles. Dès lors cette catégorie se caractérise par une bonne communication qui fait que le travail est plus agréable, motivant, et productif. Selon Goffman « la communication est un acte social et porteur d'enjeux. » (Goffman, 1988). À cet effet, cette catégorie vit dans une harmonie au travail qui se traduit par des comportements et attitudes caractérisés par une grande richesse affective et cognitive. Ce climat relationnel dont ils sont intégrés favorise la confiance et la fidélisation des travailleurs entre eux. Alors ces travailleurs construisent une identité appelée « identité de mobilité » (Sainsaulieu, 1988).

En revanche, la catégorie des chefs de projet, vu la nature de son travail, vit une relation compétitive et concurrentielle. Cette rivalité donne lieu à une relation d'indépendance et d'individualisme ce qui entrave le partage de la moindre idée ou expérience entre eux. L'un des chefs de projet, âgés de 30 ans, diplômé de l'université et ayant 6 ans d'expérience affirme que « je ne suis pas

La trajectoire identitaire des jeunes travailleurs précaires : construction ou transformation ?

une personne égoïste, mais au travail il faut savoir comment gagner une place dans cette entreprise, alors chacun pour soi et Dieu pour tous ». Toutes fois, cette situation de rivalité demeure toujours dans le cadre professionnel et ne crée pas de conflits au travail. De surcroît, les travailleurs appartenant à cette catégorie se particularisent par le manque de communication entre eux et par une autonomie de décision au sein de l'entreprise. Selon Sainsaulieu « l'absence d'intimité ou de la communication avec les autres témoigne de l'existence d'une forme d'identité » (Sainsaulieu, 1988). Qu'on peut appeler « identité de négociation individualisée » (Dubar, 2001).

4.3. Les aspirations d'avenir

« Une projection de soi dans l'avenir (...). Aussi ce qu'on fait (ou voudrais faire) se confond souvent avec ce qu'on est (ou voudrait être) » (El hoyek, 2004). L'aspiration à un développement professionnel est l'une des motivations fortes qui poussent le professionnel à perfectionner son travail. Dans ce sens nous avons constaté chez les interrogés l'émergence deux types d'ambitions : (personnelle/ professionnelle), en fonction de l'expérience acquise dans l'entreprise :

La première catégorie est constituée des travailleurs ayant accumulé plusieurs années d'expérience. Ceux-ci aspirent bien à réaliser des projets personnels qui se manifestent à travers leurs souhaits de fonder une famille avec toutes les commodités nécessaires et un mode de vie favorable (avoir des enfants, acheter une maison). De plus, ils ambitionnent à contribuer au budget de leurs familles élargies et de leurs apports de l'aide financière en cas de besoins, car ils se considèrent comme la source principale de revenus de leurs familles qui peut répondre à leurs différents besoins. Par ailleurs, ils sont moins engagés dans leur travail et dans leur organisation, ils deviennent juste des simples exécutants, obéissant aux directives de leurs supérieurs, ce qui nous mène à dire que ces travailleurs ont une « identité de retrait » (Sainsaulieu, 1988)

Concernant les projets d'avenir de la deuxième catégorie, constituée des travailleurs en début de carrière, sont de nature professionnelle. Ils espèrent contribuer à l'augmentation de la productivité de l'entreprise, afin qu'elle puisse les intégrer et leur garantir l'assurance, la stabilité et la sécurité de l'emploi. L'un des interrogés qui a commencé sa carrière depuis à peine 4 mois, ferrailleur de métier, âgé de 36 ans, marié avec enfants déclare que « si l'entreprise existe, moi j'existe ». De plus, ils visent à graver les échelons par des promotions dans leurs postes et avec changement de postes et de décrocher des contrats d'une durée indéterminée (CDI).

A cet effet, les travailleurs appartenant à cette catégorie accordent plus d'intérêt à l'amélioration de leurs qualifications professionnelles et de leurs compétences, car ils se sont rendu compte que ces caractéristiques professionnelles sont admirées et sollicitées par leurs chefs hiérarchiques. Cela

engendre pour eux un sentiment de confiance à travers lequel ils peuvent négocier avec leurs pairs et la hiérarchie. À ce moment-là ces travailleurs ont une « identité de négociation » (Sainsaulieu, 1988)

5. Discussion

Les conditions de la précarité et la situation que vivent les travailleurs s'expliquent par le fait que la plupart d'entre eux sont issus d'un milieu social défavorable. Sans doute, ce qui les pousse à accepter de travailler dans de telles conditions c'est la contrainte de parvenir à la satisfaction de leurs besoins élémentaires variés. De plus, ces travailleurs sous un contrat de travail à durée déterminée (CDD) doivent avoir une certaine qualité personnelle et morale pour le maintien et renouvellement de leurs contrats, voir la stabilité dans leurs postes et un salaire équitable. Ajoutant que, le salaire joue un rôle très important dans la construction de l'identité des jeunes travailleurs précaires, car ce dernier est considéré comme une source majeure de motivation, satisfaction et d'épanouissement au travail.

Cependant, les jeunes travailleurs précaires ont développé des caractéristiques importantes (compétences, expérience...) pour l'intégration et l'adaptation à la culture d'entreprise, cette culture qui sert comme un guide d'orientation dans la constitution d'une identité adéquate et convenable à l'image de l'entreprise, elle sert aussi au renforcement de leurs personnalités. Ce qui engendre la construction d'une identité professionnelle propre à chacun d'entre eux. Dans ce cas-là, celles-ci les aident à forger une identité appropriée à l'environnement du travail.

Les travailleurs précaires âgés de [30à36] ont des comportements et des attitudes harmonieux, ce qui crée chez eux un climat de confiance d'un côté. De l'autre côté, les résultats définissent aussi que la relation de compétition, rivalité sont généralement des réalités qu'entretiennent ces jeunes travailleurs vis-à-vis de leurs groupes du travail. Et pour l'évolution de la carrière des jeunes travailleurs précaires, elle nécessite une motivation sur le plan matériel et immatériel, mais n'empêche que cette dernière, elle est absente. Dans ces conditions, la réalisation de leurs ambitions qu'elle soit personnelle ou professionnelle semble difficile.

Conclusion

Cette étude qui retrace la trajectoire des jeunes travailleurs précaires nous a permis de ressortir avec un ensemble d'analyses et de résultats qui se résume comme suit :

En premier lieu, nous avons révélé que la satisfaction vis-à-vis des conditions du travail (salaire) liées au poste occupé, ainsi la qualification professionnelle des travailleurs précaires définit fortement leurs identités. Comme, nous avons déduit que les relations existantes entre les travailleurs précaires qu'elles soient humaines ou compétitives contribuent dans la

La trajectoire identitaire des jeunes travailleurs précaires : construction ou transformation ?

formation de leurs identités, car cette dernière ne se construit pas de manière dissociée, mais elle résulte à la fois de la conception individuelle de son identité et de l'identité qui est instaurée par les relations aux autres.

Enfin, nous avons constaté que l'expérience est un élément qui développe leurs aspirations futures, tant personnelle que professionnelle, ces aspirations les aident à se construire une identité dans l'entreprise. Evidemment, vu le rôle important que jouent les trajectoires personnelles dans les constructions identitaires (processus biographique), plusieurs identités professionnelles coexistent dans le même groupe professionnel à savoir : identité affinitaire, bloquée, retrait, négociation, négociation individualisée, de mobilité. En somme, les normes exigées par l'entreprise [salaire, date du salaire, condition du travail, contrat, etc., ne sont pas à la hauteur de leurs propres valeurs et ceux-là provoquent chez les jeunes travailleurs, une marge d'isolement. Ce constat nous conduit aux résultats, que ces jeunes travailleurs se rassemblent sur un ensemble de caractéristiques qui font émerger une seule identité nommée « identité marginale ».

Références

1. Benyahia, A. (2011). Les effets négatifs du chômage. A quand le plein emploi. *journal de réflexion*.
2. Boukila, H. T. (2008). Marché du travail, régulation et croissance économique en algérie. (a. colin, Éd.) *revue tiers monde*, p. 413.
3. Boutinet, J.-P. (1990). *Anthropologie du projet*. p. 2.
4. Demazier, D. ., (1994, janvier). L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire. trajectoires biographiques et contextes structurels. *CEREQ*, pp. 265-276.
5. Demazier, D. (1992). Le chômage en crise. la négociation des identités de chômeurs de longue durée. pp. 23-36.
6. Dubar, C. (2000). La crise des identités: interprétation d'une mutation. p. 239.
7. Dubar, C. (2001). La crise des identités: l'interprétation d'une mutation. *2ème édition*, pp. 193-196.
8. Dubar, C. (2002). La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. p. 255.
9. Dubar, C. (2015). *la socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. paris: armond colin.
10. Dubar, C. (2015). *La socialisation; construction des identités sociales et professionnelles*. paris: armond colin.

11. El houari, D. (2021). Les jeunes sont les plus touchés: forte hausse du taux de chômage en algérie. *le quotidien d'oran*.
12. El hoyek, S. (2004, septembre). Représentations identitaires et rapport à la formation continue; cas des enseignants de français du liban. *thèse de doctorat en science de l'éducation*. lille 3, université de charles de gaule.
13. Faure, G. (2000). L'emploi intérimaires, trajectoires et identités. (c. ". Rennes, Éd.) p. 200.
14. Frétygné, C. P. (2001). Le salarié de la précarité. les nouvelles forme de l'intégration professionnelle. *revue française de sociologie*, pp. 178-181.
15. Freyssenet, M. (1989). Le concept de rapport social peut-il fonder une autre conception de l'objectivité et une autre représentation du social? *dir*, pp. 9-23.
16. Goffman, E. P. (1988). Façon de parler. *revue française de sociologie*, pp. 696-700.
17. Lesage, M. (1986). *Les vagabonds du rêve. vers une société de marginaux?* montréal: les édition de boréal.
18. Musette, M. S. (2003). Marché du travail et emploi en algérie, éléments pour une politique nationale de l'emploi, programme des emplois en afrique, organisation internationale du travail. p. 87.
19. Paugam, S. (2000). Le salarié de la précarité. pp. 178-181.
20. Rousselin, D. (2007). Le travail en question, précarité du travail et de l'emploi: la solidarité organique à l'épreuve. *RANFOR*, p. 10.
21. Sainsaulieu, R. (1988). L'identites au travail, les effets culturels de l'organisation. pp. 302-343.
22. Statista, R. D. (2019). *Taux du chômage en algérie 2012-2022*. algérie.

La trajectoire identitaire des jeunes travailleurs précaires : construction ou transformation ?

Annexes

Annexe 1 : Le guide d'entretien

Dans notre étude de terrain nous avons posé des questions sur les axes suivants :

Axe 01 : la trajectoire

Contexte familiale :1- racontez-nous votre situation familiale ?

2- d'après -vous, pouvez-vous nous décrire votre situation condition socio-économique ?

Contexte scolaire :1-racontez-nous votre passage scolaire ?

2-quelles sont tes orientations poste scolaire, par quoi elles sont motivées ?

Contexte actuel :1- quel est la procédure suivie de votre part pour y'arriver à cet emploi ?

2- comment décririez-vous votre poste actuel

Axe02 : l'identité professionnelle

Rapport au travail :1-que représente pour vous la tache actuel ?

2- avec ce métier qu'elles sont vos objectifs attendus ?

Rapport au collègues (relationnel) :1- décrieriez-nous le climat relationnel dans vos vivez ?

Rapport à l'avenir :1 - qu'elles sont tes aspirations selon l'évolution de votre carrière ?