

Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle en vue de

L'obtention d'un diplôme de master en sociologie

Option : Sociologie d'Organisations et de Travail

Sur le thème :

**Le rôle de l'implication syndicale dans la
construction d'une identité professionnelle féminine
dans le secteur de l'éducation**

Enquête sociologique auprès des enseignantes du Lycée El-Hammadia

Réalisé par :

- MADI Rima
- ZENNACHE Rafik

Encadré par :

M^{me} CHALAL. F

Session Juin 2019

Remerciements

Nous remercions Dieu de nous avoir donné la volonté pour réaliser ce modeste travail.

Nous avons aussi le plaisir de remercier vivement notre promotrice M^{me}chalalFerroudja pour le suivi de notre avancement, et sa grande contribution à la réalisation de ce modeste travail.

A tous le personnel du département des sciences sociales.

Nos remerciements vont aussi aux femmes enquêtées dans le lycée EL-HAMMADIA qui ont coopérés pour la réalisation de ce travail.

Nos vif remerciements vont aux membres de jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre recherche en acceptant d'examiner notre travail et de l'enrichir par leurs propositions.

En fin nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué de près ou loin à la réalisation de ce travail.

Dédicaces

Je dédie ce travail :

- ❖ *A mes très chère parents : ma mèreNoria et mon père Tahar, ceux à qui je dois tout. Et qui se sont sacrifiés toute leurs vies pour que je réussisse dans mon cursus scolaire et universitaire, qui grâce à eux j'ai pu atteindre ce niveau, qui ont été toujours à mes côtés pour me soutenir dans les moments difficiles.*
- ❖ *A mes beaux parents :Karima et Zahir, qui m'ont été d'un soutien extraordinaire.*
- ❖ *A mon bébé Islem qui vas venir a cette vie et qui madonné l'envie de continuer mon cursus sans obstacle.*
- ❖ *A mon mari Ahmedqui m'a encouragé et soutenu sans relâche.*
- ❖ *A mes freres et sœur : Lyes, Nabil et Hanane et son mari aussi Nabil. que ce travail soit pour eux un exemple de persévérance dans la vie.*
- ❖ *A mes belles sœurs et beaux frères : Nassima, Fouzia, Yacine et Lamia, Samir et Karima, Nassim et Sonia.*
- ❖ *A mes amies:Chahinez, Farah, Nesrin, Wissam, Houda, Lynda et warda.*
- ❖ *Surtout ma grande mère ZOHRA qui ma encouragée dans ma vie quotidienne.*
- ❖ *Sans oublié mes cousins et cousines : abderahmen, meriem, aya, Lina, Amina, Asma, Salma etKhadidja.*

Madi Rima

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

*Tout d'abord à mes très chères parents, leurs sacrifice pour mon bien être,
qui m'ont toujours soutenus, et à :*

- *Mes frères :Ouahid, Yacine.*
- *ma sœur : Sonia.*
- *sans oublier ma grande mèreMalika « décidée », mon grand-père Mohand ; et toute la famille.*
- *Ma promotrice Mme **CHALAL. F** ;*
- *Tous mes amis ;*
- *Ceux qui m'ont soutenu de proche ou de loin ;*

ZENNACHE RAFIK

Liste des tableaux :

Tableau N°	Titres	Page
1	L'effectif des enseignants au lycée EL-HAMMADIA	51
2	Les élèves inscrit et scolarisé au lycée EL-HAMMADIA	52
3	Description de la population d'enquête.	54

La liste des abréviations :

Abréviation	Signification
CELA	Conseil des Enseignants de Lycée d'Algérie
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CGC	Confédération Générale des Cadres
CGT	Confédération Générale de Travail
CLA	Conseil des Lycées Algérie
CNAPESTE	Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education.
CNE	Conseil National des Enseignants
CNEC	Chambre Nationale des Experts en Copropriété
CNES	Conseil National des Enseignants du Supérieur.
FLN	Front de Libération Nationale
FNTE	Fédération Nationale des Travailleurs de l'Education
FO	Force Ouvrière
L'UNPEF	Union National du Personnel de l'Education et de Formation
ONU	Organisation des Nation Unies
SAP	Syndicat Algérien des Paramédicaux
SATEF	Syndicat Autonome des Travailleurs de l'Education et de Formation
SNAPAP	Syndicat Nationale Autonome des Personnels de l'Administration Publique
SNAPEST	Syndicat Nationale Autonome des Professeurs de l'Enseignement Secondaire et Technique.
SNAPSY	Syndicat Nationale Algérien des Psychologues.
SNOMMAR	Syndicat National des Officiers de la Marine Marchande.
SNPS	Syndicat National du Personnel de la Santé.
SNPSP	Syndicat National des Patriciens de Santé Publique
SNTE	Syndicat Nationale des Travailleurs de l'Education.
UGTA	Union Générale des Travailleurs Algériens.

Sommaire

Remerciements :

Dédicace :

Liste des tableaux :

Liste des abréviations :

Introduction..... I

Chapitre I : Le cadre méthodologique

1	Les raisons du choix du thème.....	5
2	Les objectifs de la recherche	5
3	Problématique.....	6
4	Formulation des hypothèses.....	8
5	Définition des concepts et notions clés	8
6	Etude antérieur	13
7	Pré-enquête	14
8	La Méthode.....	14
9	La technique.....	14
10	Population d'enquête	15

Chapitre II : aperçu sur le syndicalisme féminin

1	Pourquoi un syndicat ?.....	17
2	Des théories du syndicalisme.....	17
3	Le rôle des syndicats.....	22
4	Le rôle social des syndicats.....	22
5	Le rôle économique des syndicats.....	23
6	Type de syndicalisme.....	24
7	Syndicalisme et mouvement ouvrier.....	25
8	Les fonctions d'un syndicat.....	26
9	Les fonctions d'un syndicat en question.....	26
10	Un aperçu historique sur le syndicalisme.....	28
11	Le syndicalisme algérien après l'indépendance à nos jours.....	31

12	Le syndicalisme dans l'enseignement secondaire.....	32
13	la femme travailleuse.....	33
14	La femme syndicaliste.....	34

Chapitre III : le syndicalisme féminin et l'identité professionnelle

1	Identité individuelle et collective.....	37
2	Les deux processus identitaires.....	37
3	l'identité professionnelle selon Sainsaulieu.....	38
4	Type d'identité de Sainsaulieu.....	39
5	L'identité professionnelle selon Claude Dubar.....	42
6	Type d'identité de Claude Dubar.....	43
7	Identité professionnelle des femmes algériennes.....	45
8	Identité professionnelle des femmes syndicalistes.....	45
9	Identité professionnelle des enseignants.....	46

Chapitre IV: présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

1	Présentation du terrain d'enquête.....	50
2	déroulement de l'enquête sur le terrain.....	52
3	L'organisation des données du terrain.....	53
4	L'identification des enquêtées.....	53

Chapitre V: analyse et interprétation des résultats

1	La réalité de l'implication syndicale de la femme.....	59
2	Identité professionnelle des femmes syndicalistes.....	67
3	Synthèse des résultats.....	76

Conclusion.....	79
------------------------	-----------

Bibliographie.....	82
---------------------------	-----------

Annexes

Introduction

Introduction générale :

La réflexion sur le syndicalisme et l'action syndicale représente à l'heure actuelle une importance capitale vue les défis et les transformations socioéconomiques auxquels sont confrontés les travailleurs et les travailleuses dans l'objectif de s'adapter aux mutations du monde du travail.

Les femmes syndicalistes représentent leurs intérêts socioprofessionnels face au système politique, économique et juridique. Leur principe fondamental est la participation aux décisions : les travailleuses devraient avoir le droit, au sein de leur propre établissement ou en manière de politique, de participer aux décisions, lorsqu'il s'agit de traiter de questions proprement liées à leurs droits.

Chaque femme syndicaliste cherche une couverture pour son poste de travail, elle se trouve dans tous les domaines mais beaucoup plus sur le secteur de l'éducation. La femme qui travaille dans l'enseignement se syndique aussi pour réaliser ses objectifs professionnels : conditions de travail....etc, et au même temps elle gagne son statut à l'intérieur et à l'extérieur de son établissement avec un respect dans tous les aspects.

Notre attention est portée sur la compréhension de la femme enseignante dans un syndicat pour la défense de ces droits et l'amélioration de ses conditions de travail, notamment le rôle de son implication syndicale dans la création de nouvelles identités socioprofessionnelles.

Donc, la prise en considération de tous ces éléments du syndicalisme féminin et la construction de nouvelles identités professionnelles ont une importance dans une étude qui tente de décrire et analyser un cas particulier qui se borne sur le rôle de l'implication syndicale sur la construction d'une identité professionnelle féminine dans le secteur de l'éducation au sein de lycée EL-HAMMADIA de Bejaia.

Afin de mener à bien notre travail, nous avons adopté un plan de travail composé de deux parties théorique et pratique qui scindées de cinq chapitres :

- ✚ Le premier chapitre se base sur le cadre méthodologique de la recherche, qui consiste à déterminer les raisons et les objectifs de choix de thème, la problématique qui nous a permis de spécifier notre sujet et de dégager nos

hypothèses, définir nos concepts, les méthodes et les techniques utilisées dans notre recherche et les études antérieures.

- ✚ Le deuxième chapitre se focalise sur « aperçu sur le syndicalisme féminin », qui contient des données sur les femmes syndicalistes en générale, nous trouvons aussi dans ce chapitre l'histoire du syndicalisme et en dernier la femme syndicaliste algérienne et travailleuse.
- ✚ Le troisième chapitre se base sur «le syndicalisme féminin et l'identité professionnel » qui contient des données sur l'identité professionnel d'une manière générale, nous trouvons aussi l'identité professionnelle des femmes syndicaliste, et nous terminons avec l'identité professionnel des enseignants.
- ✚ Le quatrième chapitre c'est la partie pratique où nous avons la présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon, dont nous avons présenté l'organisme d'accueil de lycée EL-HAMMADIA, et l'identification des enquêtées.
- ✚ Le cinquième chapitre c'est la partie finale de ce travail qui concerne l'analyse et l'interprétation des données et la vérification de nos hypothèses, et enfin, nous avons clôturé notre recherche par une conclusion.

Partie théorique

Chapitre I

**Le cadre méthodologique de la
recherche**

Préambule :

Ce chapitre expose le contenu du cadre méthodologique de cette recherche. Il comporte un ensemble homogène de titre qui regroupe : les raisons de choix du thème, les visées et l'objectif de cette recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthodologie de recherche et les études antérieures.

1. Les raison de choix du thème :

- ✓ L'importance des deux sujets(le syndicalisme féminin et l'identité professionnelle).
- ✓ Acquérir des connaissances dans le domaine de l'éducation.
- ✓ Déterminé l'implication syndicale et les nouvelles identités professionnelle de gente féminine.
- ✓ La rareté des études sur le syndicalisme féminin qui nous a poussée d'élaboré ce thème.

2. Les objectifs de la recherche :

- ✓ Vérifier l'importance accordée par lycée Al-Hammadia pour le syndicat féminin dans le milieu éducatif.
- ✓ S'approche de plus en plus du milieu professionnel de la femme, et acquérir certaines connaissances en sociologie des organisations et de travail.
- ✓ Nous voulons savoir à ceque la société voix la femmeactive dans le milieu professionnelle ou il y'a une inégalité dans le sexe.
- ✓ Chercheà comprendre le rôle de la femme dans le milieu syndical en Algérie et dans le secteur de l'éducation en particulier.

3. Problématique :

Le syndicalisme est un phénomène social particulièrement riche qu'il reste toujours possible de mettre en valeur à son propos des aspects nouveaux au moins connus. Il existe déjà nombre de théorie du syndicalisme¹. Donc le syndicalisme est un rouage essentiel de la vie économique et sociale moderne. Son rôle est souvent réduit à une protestation plus ou moins vaine.

Une réflexion plus concrète sur les fonctions et le rôle des syndicats en pays colonisés et spécialement au Maghreb montre à l'évidence la spécificité de ce syndicalisme. Les salariés algériens étaient parfaitement intégrés dans les organisations syndicales françaises. Selon Mahfoud Kaddache « la partie de la classe ouvrière qui a lutté pour l'idée nationale a combattu au sein du mouvement nationaliste et non au sein des organisation syndicales ».²

Le 24/02/1956 l'Algérie a aboutie a la réaction de l'UGTA qui se lançades sa naissance dans la lutte politique pour l'indépendance ; elle a acquis le statut « d'organisation du masse ». En tout cas et comme la rappelé Djabi ; l'UGTA « préfère avoir pour partenaire l'état-patron.

Mais ; beaucoup d'autre, syndicats ont été également créés et continuent aujourd'hui encore à peser tant bien que mal sur la scène syndicale dans des conditions très difficiles parmi les organisations qui marquent le plus le paysage syndical en Algérie à l'heure actuelle nous pouvons citer : SNAPAP, CNE, SNOMMAR, SAP, CNAPESTE, SNAPSY et bien d'autre organisation syndicales.

En revanche, à propos du CNAPEST, syndicat des enseignants du secondaire non agréé à cette époque (25 mai 2005) il dit « le droit syndical doit se faire tout en respectant les lois de la république »³. Ce type de syndicat n'est pas politisé cherche à défendre les droits de chaque enseignants.

¹ D. et B Webb The History of trade Unionisme 1894.

² Ageron Charles Robert ; **revue d'histoire moderne et contemporaine**/Année 1989/P490.

³ Hacène, Merani, **Le mouvement syndical algérien**, Publié dans le quotidien d'Oran 07/01/2009..

En octobre 2003, le CNAPEST a fait parler de lui, le CNAPEST s'est imposé comme représentant des professeurs qui aux dires de M.Lendani, étaient déçus par le syndicat unique⁴. Le CNAPEST se proclame donc comme syndicat autonome.

Dans le milieu de l'éducation la femme aussi intégrée dans le syndicat malgré qu'au début elle rencontrait certaines difficultés car auparavant y'a une inégalité entre les sexes, car au passé le système éducatif a ignoré les femmes. Par ce que avant l'entrée de la femme au marché du travail elle exerçait déjà une fonction au sein de son foyer c'est-à-dire elle s'occupe de la gestion de sa maison et l'éducation de ses enfants et accomplit les besoins de son conjoint.

Selon FRANCOISE MALENEXSKI la participation des femmes à l'activité professionnelle est un facteur d'amélioration des performances économiques puisqu'il permet un développement des services⁵. C'est-à-dire que l'intégration de la femme dans le secteur professionnel est un point positif dans l'aspect économique.

La femme de nos jours est devenue plus autonome, dynamique, responsable de ces prises de décision, aussi capable d'exercer des métiers à l'extérieur de la maison et d'avoir sa propre vie professionnelle, chaque femme s'oriente pour un domaine précis dont elle aime et elle admire, elle se sent prête, disponible et stable dans sa carrière.

Aujourd'hui, la femme participe à chercher et à défendre ses droits et atteindre ces objectifs, parce qu'elle a touché plusieurs aspects de la vie active et d'autre part d'après la mondialisation et la famille nucléaire ont poussé la femme de se développer et être responsable en dehors de son foyer donc c'est le côté professionnel.

Et la dimension professionnelle est l'une des dimensions de l'identité qui a acquis une importance particulière dans le champ de l'organisation du travail, en effet, la profession exercée par l'individu joue un rôle important dans la construction de son identité, au point que l'identité sociale de l'individu est, de plus en plus, imprégnée de son identité professionnelle. Mais l'identité ne se réalise que par le biais de socialisations par lesquelles la personne reconnaît des ressemblances avec ses différents groupes de référence et intériorise certains de leurs attributs ou de leurs caractéristiques. L'identité est une notion paradoxalement mouvante, non figée. Elle se construit pour l'individu tout au long de sa vie, dans un rapport essentiel à autrui, à sa famille, à la vie en société.

⁴ Soir d'Algérie, quotidien national, publié le 10 février 2008, qui sont ces syndicats autonomes ?

⁵ MILENEWSKI Françoise et PERIVIER Hélène, **travail des femmes et inégalités**, in revue observations et diagnostics économique, n°90/juillet 2004. P21.

C'est ce souci que nous avons décidé d'entamer une étude sur l'identité professionnelle des femmes enseignantes syndicalistes, ceci nous incite donc à soulever le problème dans le lycée Al-Hamadia Bejaia et cette organisation constitue plusieurs femmes enseignantes.

En fin, notre principal souci, tout long de cette étude, est de rechercher à comprendre et maîtriser le rôle de la femme syndicaliste dans le milieu de son travail. A ce propos, nos interrogations vont dans le sens où on cherche à répondre aux questions suivantes, à savoir :

- ❖ Quel est le rôle de l'implication syndicale sur la construction d'une identité professionnelle féminine dans le secteur de l'éducation ?

1- Quel est la réalité de l'implication syndicale des femmes dans le milieu éducatif ?

2- comment les femmes syndiquées arrivent-elles à construire de nouvelles identités professionnelles ?

4. La formulation des hypothèses :

Comme le signale Gordon Mace, une hypothèse peut être perçue comme « une réponse anticipée que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche. Tremblay Mannheim et Riche la décrivent comme un énoncé déclaratif précisant une relation anticipée et plausible entre des phénomènes observés ou imaginés »⁶.

Nos hypothèses sont les suivantes :

- ✓ l'implication syndicale des femmes provoque de plus en plus un changement dans le rapport au travail et les structures syndicales..
- ✓ les femmes syndiquées dans l'éducation développent des nouvelles identités professionnelles par la transformation des rapports de domination, la résolution du conflit et prise de décision.

5. Définition des concepts et notions clés :

« D'une manière générale, un concept est une définition conventionnelle d'un phénomène. C'est un mot ou un ensemble de mot qui désigne et définit une sorte de phénomène...les concepts sont d'une grande utilité pour l'opérationnalisation du cadre

⁶ Mace, Gordon **.Guide d'élaboration d'un projet de recherche.** De Boeck.2eme Ed Paris :, 1997,P.35

théorique. C'est grâce à eux si l'on peut établir des liens entre les conjectures théoriques et générales du chercheur et le monde empirique, ... »⁷.

A. Syndicalisme :

« Est une défense collective d'intérêts qui ne sont pas seulement économique, mais qui ont toujours un fondement économique ou professionnel. Le syndicalisme avant tout une défense collective des salaires, de l'emploi et des conditions de travail, et en tout premier lieu, une volonté d'établir des contrats collectifs des travaux pour empêcher les employeurs d'imposer à des salariés isolés des conditions draconiennes d'emplois et de rémunération... »⁸.

Le syndicalisme est le mouvement qui vise à unifier au sein de groupes sociaux, les syndicats, des professionnels pour défendre des intérêts collectifs. Le syndicalisme désigne également l'action militante qui cherche à poursuivre les buts d'un syndicat.

Dans son sens plus courant, il s'applique à l'action au sein des syndicats de salariés, et par extension, à celle des organisations syndicales étudiantes, lycéennes et professionnelles.

B. Syndicalisme féminin :

La femme compte pour plus de 50 pourcent des membres dans certains syndicats, les pratiques revendicatives continuent fréquemment de minorer voire d'invisibiliser les préoccupations spécifiques des femmes. Pourtant, depuis les années 1970, et à l'initiative de militantes féministes, les confédérations syndicales ont progressivement élargi leurs revendications à des « questions de femme », comme le droit à l'avortement, la contraception, la prise en charge de la petite enfance, les congés maternité ou parentaux ou la lutte contre les violences faites aux femmes, tout en revendiquant ensemble le droit au travail des femmes et le partage du travail domestique.⁹

La représentation des femmes dans le mouvement ouvrier est une question ancienne et récurrente. Malgré une féminisation constante du salariat et la mise en œuvre de politiques d'égalité interne et externe, les femmes et leurs intérêts restent sous-représentés dans les

⁷Depelteau, François. **La démarche d'une recherche en science humaines**, De Boeck, Canada, 2000, P. 175-176.

⁸ Touraine Alain, **syndicalisme et mouvement ouvrier**, Directeur de recherche au CNRS (CADIS).

⁹ In Marani.M (dir), **travail et genre dans le monde**. L'état des savoirs, La Découverte, 2013, P379-387.

organisations syndicales marquées par une « culture masculine » préjudiciable à la prise de responsabilités des femmes. Si la présence de femmes à la table de négociation est souvent pensée comme la garantie d'une meilleure prise en charge des intérêts féminins, selon l'adage anglais «*women on the table* », cette corrélation n'est pas automatique et dépend aussi du rapport de force avec les employeurs¹⁰.

C. Structure syndicale :

La compréhension de la structure syndicale passe aussi par un regard porter sur les appareils dont se dotent les travailleurs, ce qui conduira à examiner successivement les formes d'organisation possibles et les modes de fonctionnement employés.

L'organisation syndicale est une association dont la vocation est la défense ou la promotion d'intérêts communs. Ces associations peuvent regrouper des salariés, des employeurs, des entreprises, etc. En droit social, on réserve souvent l'appellation de syndicat aux organisations représentant les salariés, et on utilise le terme d'organisation patronale pour désigner les associations d'employeurs ou d'entreprises. La création et le fonctionnement des organisations syndicales sont encadrés par une réglementation stricte¹¹.

D. L'identité personnelle :

Le concept de l'identité professionnelle, comme la façon que l'individu élabore un sens pour soi dans la multiplication 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.

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

Pour le sociologue Jacques ION (1996), «**l'identité professionnelle, c'est ce qui permet aux membres d'une même profession de se reconnaître eux-mêmes comme tels et de faire reconnaître leur spécificité à l'extérieur.** Elles supposent donc un double travail, d'unification interne d'une part, de reconnaissance externe d'autre part. D'autres matériaux que les modèles professionnels participent donc à la construction de ces identités : car si ces dernières supposent certes une communauté de pratiques, elles se constituent aussi dans les similitudes d'accès au métier, se forgent dans le creuset des institutions de formation, se nourrissent de la culture du métier

¹⁰<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01115351>(visité le 20/ 05/2019)

¹¹<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01115351>(visité le 20/ 05/2019)

et se légitiment et se consolident au sien des organisations de défense et de représentation collective ». ¹²

Le sociologue Claude Dubar (2001) définit la notion d'identité professionnelle ainsi : « J'appelle « identités professionnelles », les formes identitaires dans le sens défini à la fin du premier chapitre (configurations Je-Nous) et telles qu'on peut les repérer dans le champ des activités de travail rémunérées. Cette notion se rapproche de celle que Sainsaulieu appelle identités au travail et qui désigne, chez lui, des « modèles culturels » ou des « logiques d'acteurs en organisation ». Mais elle s'en distingue par un aspect important : les formes visées ne sont pas seulement relationnelles (identités d'acteurs dans un système d'action), elles sont aussi biographiques (types de trajectoire au cours de la vie de travail). **Les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi** » ¹³.

E. Domination :

Max Weber définit la domination, dans son sens le plus général, « la possibilité de contraindre d'autre personnes à infléchir leur comportement en fonction de sa propre volonté ».

La domination est un processus en sciences sociales qui engendre une situation dans laquelle une identité sociale (individu ou institution) est en position d'imposer son autorité. Ce déséquilibre structurel n'est pas systématiquement perçu comme étant inégalitaire, mais ce sont à ceux-ci que les sciences sociales se sont le plus intéressées. Depuis Max Weber, la domination est comprise comme étant légitime, puisqu'elle repose sur la contingence d'actions sociales qui lui donnent sa légitimité sociale; le voleur en se cachant de la police légitimiste la domination du Droit comme forme de justice dans nos sociétés contemporaines.

Désigne généralement une action de dominer, d'exercer son autorité ou son influence sur le plan politique, moral, etc. Fait pour un concurrent, un adversaire, une équipe, etc., de dominer l'autre

¹²Jacques ION., **Le travail social à l'épreuve du territoire**, DunodParis, , 1996, p. 91

¹³Claude DUBAR., **La crise des identités. L'interprétation d'une mutation**, PUF, Paris, 2001 , p. 95.

F. Résolution de conflit :

Les conflits sont inhérents à la vie en société ceux dont il est question ici opposent des membres d'une équipe précisons que, dans une équipe de travail, l'absence de conflit n'est pas un critère de fonctionnalité la « trop bonne » entente ou les faux accords peuvent masquer des conflits qui ne réussissent pas d'exprimer ou que s'exprime peu, font peu débats ou se rangent rapidement derrière quelques idées dominantes, cela peut signifier des difficultés plus ou moins grandes de fonctionnement¹⁴ ».

La résolution de conflit est un concept associé aux relations humaines, principalement lié au management et aux méthodes et outils d'aide à la prise de décision. Elle consiste dans le choix d'une solution à un affrontement et sa mise en œuvre. Lorsqu'il s'agit de pratiques en regard du système judiciaire ou d'une décision étatique, il est question de modes alternatifs de résolution des conflits. Le conflit est une situation sociale durant laquelle des acteurs en interdépendance, soit poursuivent des buts différents, défendent des valeurs contradictoires, ont des intérêts divergents ou opposés, soit poursuivent simultanément et compétitivement un même but.

Le conflit existe entre deux personnes au moins. Le concept de situation sociale renvoie à celui de lien et de seuil au-delà duquel une relation est établie (on ne peut être en conflit avec un inconnu sauf quand celui-ci est en lien avec nous). Le conflit naît dans un système qui s'apparente à un ensemble d'éléments inter-dynamiques ayant une même finalité, dont tous les éléments participent à l'atteindre. Le conflit est donc une divergence dans la finalité.

G. Prise de décision :

Un processus cognitif complexe, différent de la réaction instinctive et immédiate, visant à la sélection d'un type d'action parmi différentes alternatives. Ce processus est théoriquement basé sur des critères de choix, et sur une analyse des enjeux et des options et conduit à un choix final. Le résultat peut être une action ou une opinion d'un choix.

¹⁴ Cahier d'outil sur l'organisation du travail et le travail en équipe, CSN, mai 2002.

STRATEGOR dit : " La décision est la partie la moins visible de la politique d'entreprise. C'est pourtant son moteur principal puisque, à travers elle, les idées, les sentiments, les ambitions des individus se transforment en actions stratégiques".¹⁵

Selon SFEZ, la prise de décision apparaît plutôt comme un processus d'engagement progressif, connecté à d'autres, marqué par l'existence reconnue de plusieurs chemins pour parvenir à un même et unique but¹⁶

6. L'étude antérieure :

Catherine le Capitaine a réalisée une étude sur l'impacte des nouvelles identités professionnelles des femmes syndiquées sur leur adhésion syndicale dans le secteur des services privés. Elle a pris un échantillon de 576 employées syndiquées du mouvement Desjardins au Québec. C'est donc une étude quantitative. Pour expliquer ce thème de recherche elle a eu trois raisons :

- ❖ Selon Jackson(2005), l'emploi professionnel dans le secteur privé se trouve dans le service financier.
- ❖ La couverture syndicale dans le secteur financier Québécois en 2009 qui atteint 20.3 pourcent et 11.3 pourcent dans le reste du Canada.
- ❖ Le mouvement Desjardins comprend principalement des emplois à prédominance féminine.

Cette recherche a lié entre le membre et son adhésion syndicale qui se résume sur trois points :

- ❖ Les résultats liés aux approches traditionnelle en milieu de travail, elle montre qu'il y'a l'insatisfaction liée au salaire qui peut être une source d'affaiblissement du syndicalisme. Les syndicats ont perdu la capacité de négocier les intérêts économiques des travailleurs. Cependant les conditions de travail défavorisent une appartenance syndicale accrue le nouveau rapport au travail des femmes dépassant pour la majorité d'entre elles.
- ❖ Les résultats ne valident pas la thèse car la présence de formation ou du salaire au rendement n'ont pas l'effet sur l'adhésion syndicale, il y'a une faible sociabilité au travail qui représente l'affaiblissement sur les identités professionnelles.
- ❖ Les syndicats disposent des moyens pour renforcer leur lieu avec la main d'œuvre.

¹⁵STRATEGOR, Politique générale de l'entreprise, 4^e édition, Dunod, 2004, p594.

¹⁶ IBID, p594.

7. Pré-enquête :

Pour pouvoir effectuer notre travail de recherche, on a procédé d'abord par une pré-enquête, dont le but de découvrir et de préciser notre problématique et les hypothèses, ainsi que pour choisir la méthode et la technique les plus adéquates à notre recherche, dans le but de :

- délimité le champ de notre étude.
- découvrir notre terrain de recherche.
- préciser notre échantillon de recherche.
- tester notre entretien.

Pour cela, nous sommes intéressées et pris contacte avec une responsable de siège du cnapeste au lycée EL-HAMMADIA, et qui s'est déroulées à fin du mois de novembre.

8. La méthode :

Les méthodes les plus utilisées dans les recherches sociologiques sont la méthode qualitative ou quantitative.

Selon Jean Laubet Del Bayle, la méthode est défini « comme l'ensemble des opérations intellectuelles permettant d'analyser de comprendre et d'expliquer la réalité étudiée »¹⁷

La nature de l'étude elle-même nous a imposé la méthode qualitative, qui est un ensemble de procédure pour qualifier des phénomènes. Elle vise d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportements observés. Qui consiste à connaître et comprendre le processus de l'implication syndicale des femmes enseignantes, ainsi lors de pré enquête que nous avons effectué au sein de lycée EL-HAMMADIA, la réalité du terrain nous a orienté vers l'utilisation cette méthode.

9. La technique :

Les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité. Les techniques constituent l'ensemble des procédés et instruments

¹⁷Laubet (D.B) Jean Louis, **initiation aux méthodes de recherche en science sociales**. L'Harmattan, Paris, 2000, p120.

d'investigations utilisés méthodiquement¹⁸. Une technique est donc un moyen d'investigation de la réalité qui se fait de façon directe ou indirecte¹⁹.

En ce qui concerne la technique, nous pouvons dire qu'en termes de stratégie de recherche, nous sommes devant la technique d'entretien semi-directif qui consiste à un échange verbal entre deux ou plusieurs interlocuteurs qui se déroulent si possible dans un lieu et qui favorise la communication. De ce fait nous avons construit une enquête par un entretien qui est appliqué à un échantillon qui constitue les femmes enseignante de lycée EL-HAMMADIA, notre entretien est évidemment en relation avec la problématique théorique, le modèle théorique d'analyse et donc, avec les hypothèses théoriques. Ainsi notre objectif est d'obtenir des données qualitatives.

Dans cette recherche l'entretien a été élaboré sur la base des données et les observations recueillies durant la pré-enquête. Il est composé des questions qui sont réparti sur (03) axes :

- ✓ **Le premier axe :** les caractéristiques personnelles des enquêtes.
- ✓ **Le deuxième axe :** le syndicalisme féminin.
- ✓ **Le troisième axe :** les nouvelles identités professionnelles des femmes syndicalistes

10. Population d'enquête :

La population d'étude « C'est une partie ou un sous ensemble d'une population mère qu'on nomme parfois simplement la « population »-« correspond à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude²⁰ »

Dans notre étude nous avons ciblé comme population les femmes enseignantes dans le lycée EL-HAMMADIA à Bejaia, notre population mère se compose de 71 femmes enseignantes. Nous allons adresser notre entretien à une population de femmes enseignantes syndiquées qui travaillent au lycée el HAMMADIA. Il n'existe pas de critères spécifiques pour le choix des enquêtées, le plus important qu'elles sont syndiquées.

Dans notre recherche nous avons choisi l'échantillonnage par choix raisonné à cause de la présence d'une base de données qui contient tous les noms de notre population d'étude dans ce lycée. Nous avons pris la liste des femmes syndicalistes et nous avons pris 20 femmes pour les interviewées. Ainsi pas tous les 20 femmes ont répondu à nos questions.

¹⁸Ibid, P66.

¹⁹Ibid, P70.

²⁰QUIVY R. et V. COMPENHOUDT, **Manuel de recherche en sciences sociales**, 3eme éd, édition Dunod, Paris, 1995-2006, P203.

Chapitre II

Aperçu sur le syndicalisme féminin

Préambule :

Le syndicalisme est aujourd'hui un des éléments reconnus de la vie sociale comme de la vie économique. Le syndicalisme est donc le mouvement qui vise à unifier les travailleurs dans les organisations. Dans ce chapitre, nous allons tenter de tracer le développement de la notion du syndicalisme, son histoire dans le monde et dans les pays arabes, ses approches sociologiques et en fin les femmes syndicalistes.

1. Pourquoi un syndicat :

Le syndicalisme est le mouvement qui vise à unifier les travailleurs dans des organisations, les syndicats défendent les droits des salariés, ainsi que leurs intérêts. Un syndicat est une association de défense des droits et d'intérêts matériels et moraux des travailleurs. Le syndicalisme peut donc être défini comme l'ensemble des idées, des théories, des formes d'action qui guident les syndicats. C'est des associations volontaires, formées par plusieurs personnes pour la défense d'un ou plusieurs intérêts communs¹.

Le syndicalisme existe dans tous les pays industriels, mais, dans certains, l'utilité des syndicats est mise en doute : défense des privilèges de quelques-uns, frein au progrès technique et à la modernisation nécessaire de l'économie, entrave au bon fonctionnement des marchés.

A l'origine du syndicat, on trouve toujours la coalition de petits groupes salariés, généralement d'un même métier, pour obtenir de meilleurs salaires et organiser une entraide envers ceux qui sont en chômage, malades ou trop vieux pour retrouver de l'embauche.

2. Des théories du syndicalisme :

Il existe deux vagues théoriques du syndicalisme :

2.1. La première vague théorique :

La première vague théorique se situe dans les années 1930, qui parle sur la conception moraliste et psychologique.

¹ANDOLFATTO Dominique, **Sociologie des syndicats**, Edition la Découverte 9bis, 75013 Paris, SD, P03.

2.1.1 La conception moraliste du syndicalisme :

Les supporteurs de cette école conçoivent le mouvement syndical comme une institution de réforme morale. Il faut alors se référer aux textes religieux pour comprendre la position de l'église par rapport au syndicalisme, ces textes ayant eu une influence importante sur les relations du travail².

Ely, fondateur de l'Américain Économique Association, est d'avis que le déséquilibre existant dans la relation d'emploi au détriment des salariés peut être équilibré par les syndicats. Ces derniers auront comme rôle de limiter les effets négatifs du système capitaliste de libre marché et contribueront à développer chez leurs membres leur sens des responsabilités et de la discipline. Alors que le syndicalisme basée sur une certaine coopération entre le capital et le travail et surtout préoccupée par le bien-être de l'humanité³.

Rerun Novarum (1891) et Quadragesimo Anno (1931) contiennent l'essence de la vision catholique du syndicalisme et des rapports capital-travail⁴, en proposant une série de principes relatifs aux droits et obligations des salariés, des employeurs et de l'Etat.

L'idéologie propre à cette école de pensée propose que la propriété privée doit être maintenue, car elle fait partie des droits naturels de l'homme. La source des problèmes économiques et sociaux des masses populaires ne réside pas en effet dans le système capitaliste lui-même, ou dans le conflit entre les classes socio-économiques, mais se situe au niveau des individus. Dès lors, l'adhésion de tous aux principes proposés par l'église permettrait de remplacer le conflit par l'harmonie. Dans ce contexte, l'état et l'église doivent intervenir pour assurer que les principes de justice et de moralité soient respectés et que la coopération existe entre les employeurs et les salariés⁵.

2.1.2. Le syndicalisme en réponse aux besoins psychologique :

Les auteurs de cette école considèrent que l'avènement des syndicats est directement lié à la réaction psychologique des travailleurs face au travail. En effet, le syndicalisme serait utilisé par les travailleurs comme un « mécanisme d'ajustement » permettant de retrouver un certain équilibre psychique. Le syndicat est donc un instrument qui permet de militer pour des

²Ibid, P5-6.

³ Ibid, P7.

⁴ Ibid, P8-9.

⁵Ibid, P11.

changements visant à rendre les milieux de travail plus humains. L'objectif est alors pour les syndicats de revendiquer des conditions de travail qui respectent les besoins individuels et permettent ainsi d'établir chez les travailleurs un certain équilibre psychique, renforcé par leur propre capacité d'adaptation⁶

Les auteurs les plus cités de l'école psychologique est sans contredit Hoxie (1921), qui met l'accent sur la compréhension de la psychologie des groupes. Il rejette catégoriquement les conceptions marxistes car il est impossible, selon lui, de créer une conscience de classe uniforme chez tous les travailleurs, mais il adhère à un socialisme modéré apparenté au syndicalisme chrétien. Selon lui y'a de diversité des différentes formes de syndicat qui comprend le syndicalisme d'affaire, le syndicalisme de collaboration, le syndicalisme révolutionnaire et le syndicalisme prédateur⁷

Parker(1920) suggère pour sa part que le syndicalisme est une réaction pathologique à un état de frustration que ressentent les individus provenant de classes sociales inférieures.

Tannenbaum (1921) reprend la thèse de Velbe, notamment l'idée que le mouvement syndical émerge d'une réaction psychologique d'ajustement des travailleurs. Ce qui amène les travailleurs à former des associations ne vient pas ici de l'impossibilité d'assouvir leurs instincts primaires, mais de la perte de leur statut social et de leur identité, provoquée par l'innovation technologique et la perte de contrôle sur le travail qui s'ensuit.

2.2. La seconde vague théorique :

Les théories jusqu'ici traitées fournissent une explication des fonctions ou du rôle et du développement du syndicalisme. Ces théories furent développées entre 1880 et 1930, période ici qualifiée de première vague théorique. Les contextes sociopolitique des années suivant la crise, puis la seconde guerre mondiale et enfin des trente Glorieuses éloigneront les chercheurs du débat « marxisme-capitalisme ».on parlera de perspectives unitariste, pluraliste et radicale ou l'objet sera respectivement l'effet du groupe de pression.

⁶Paquet, renaud ; tremblay, jean-Francois et Gosselin, eric, 2004. **Des théories du syndicalisme** :synthese analytique et considération contemporaine[enligne]. Disponible sur : <http://id.éruudit.org/iderudit/009543ar.p>. 301. Consulté le(10/02/2019 à 14h).

⁷ Ibid sans N°p.

2.2.1. La perspective unitariste :

Elle se développe dans l'approche managériale des sciences de gestion et dans des ressources humaines nie les différences fondamentales d'intérêts entre les travailleurs et les entreprises, entre les détenteurs de capitaux et les producteurs. Les syndicats sont ainsi contreproductifs, car ils nuisent au bon fonctionnement de l'économie en ajoutant inutilement un coût au travail, ce qui crée le chômage. Le travailleur est ici considéré comme un microcosme social. L'intérêt de classe ou de groupe est inexistant. Pour le psychologue industriel, le travailleur recherche la satisfaction de ses besoins, pour l'économiste la maximisation de ses intérêts économique⁸.

Henry Simons (1944) a le mérite de présenter une thèse claire et sans équivoque qui considère les syndicats comme des monopoles qui visent à réduire la production et à en augmenter les coûts. Simons s'oppose à toute forme de monopoles car ils sont nuisibles à l'économie et au bien-être de la société. Les monopoles syndicaux doivent être abolis afin de laisser libre cours au marché et à la concurrence, tant national qu'internationale.

2.2.2. Le syndicalisme, acteur d'un système pluraliste :

Il repose sur la prémisse qu'au sein de la société capitaliste, il existe une diversité d'intérêts socio-économiques. Une telle société a donc besoin de mécanismes régulateurs qui lui permettent de fonctionner dans une certaine harmonie. Le syndicalisme sera donc analysé comme un des acteurs du sous-système social des relations industrielles. Ses fonctions, objectifs et structures seront alors déterminés par un contexte environnemental comprenant une série de variables comme la technologie, les conditions économiques, les valeurs dominantes et le pouvoir (Dunlop 1958).

Dunlop explique ainsi l'origine du mouvement syndical en se référant au rôle des salariés par rapport à la structure du marché et à la technologie. Les syndicats se sont développés dans les secteurs d'importance stratégique.

Barbash (1984), pour lui, les conflits qui surviennent dans les relations employés-employeurs ne sont pas pathologiques, mais tout à fait naturels. Ils émergent par la confrontation d'intérêts différents ou la direction recherche l'efficacité et les employés l'équité ou la sécurité, les travailleurs se syndiquent pour améliorer leurs conditions et réduire

⁸ Ibid, P301.

le favoritisme ainsi que pour améliorer leurs conditions et réduire le favoritisme ainsi que pour exprimer leurs frustrations.

L'analyse pluraliste ne fut pas limitée qu'au contexte américain. A partir du même paradigme, Flanders(1970) en Grande-Bretagne, s'inspirant cette fois de Durkheim et de Webb. La négociation collective l'outil privilégié de l'action syndicale. Cette dernière ne s'arrête cependant pas là car elle peut permettre au syndicalisme d'atteindre certains de ses objectifs sociaux⁹

D'autres auteurs comme Clegg et Bain ont ajouté à l'explication fournie par Flander. L'essence demeurera cependant la même et la négociation collective continuera à être considérée comme l'outil central de l'action syndical. Le pouvoir et le rapport de force entre les parties constitueront des éléments importants dans l'explication de l'action et des stratégies syndicales.

2.2.3. L'approche radicale ou d'économie politique :

Le pouvoir syndical sera exercé dans un cadre conflictuel et sera déterminé par la densité syndicale, le niveau interne d'organisation syndicale, les possibilités de mobilisation et les ressources syndicales.

Selon Hyman(1989), même si le conflit est omniprésent dans les relations patronales-syndicales, il ne fait pas que rarement surface. Ceci est du au fait que les parties doivent coopérer de façon constante pour assurer les différents étapes de la production. Les syndicats sont vus comme des organisations qui permettent l'action collective des salariés. Avec le syndicalisme, cette action collective pourra être solidement organisée et sophistiquée. En même temps qu'il permet une plus grande efficacité et une consolidation de la résistance des salariés au capitalisme, le syndicalisme rend cette dernière plus prévisible et plus facile à gérer¹⁰

Le syndicalisme se trouve à la fois à être une opposition au capitalisme et une composante de ce dernier. Il peut provoquer des arrêts de la production, mais par l'entremise de la négociation collective permet d'en arriver à des ententes qui assurent une production continue.

⁹ Ibid, P302.

¹⁰ Ibid, P311.

3. Le rôle des syndicats :

« Le syndicat est appelé à jouer un double rôle : celui d'organe de représentation de la profession et celui d'animateur de la contestation pour faire aboutir les revendications des travailleurs, comme il peut être une source de proposition »¹¹.

C'est ainsi que les syndicats de salarié s'attachent à garantir les droits des salariés, en terme de salariés, de statuts, de progression de carrière au de condition de vie, dont ce rôle de représentation est reconnu par l'état, de la sorte, les syndicats jouent un rôle de régulation sociale importante, en permettant l'expression des conflits et des oppositions sans que cela n'engendre de crise sociale grave.

Afin d'obtenir satisfaction, les syndicats disposant de moyens, qu'ils s'agissent de la négociation informelle ou programmée, de grève ou des manifestations publiques. Ces dernières procédures, médiatiques, sont l'occasion d'affirmer sa force, et son identité dans le cadre d'un conflit du travail, les revendications collectives qui s'y expriment contribuent aussi à souder le groupe et à faire prendre conscience de la proximité des situations de travail, dont on peut noter le rôle sociologique important des syndicats, ils fonctionnent à la manière¹²

4. Le rôle social des syndicats :

Le rôle des syndicats ne se limite pas à obtenir de meilleurs salaires de meilleures conditions de travail pour ses membres. En effet, la vie des travailleurs et des travailleuses c'est beaucoup plus que leur emploi. Ils sont également des consommateurs, à l'occasion des chômeurs, des utilisateurs de services de santé, des parents qui ont des enfants à l'école, des personnes qui prennent leur retraite, des locataires, etc. Même si certains syndiqués préféreraient que l'action syndicale se limite au lieu de travail et à la convention collective, les centrales syndicales se sont toujours battues pour obtenir des lois sociales. Des exemples : assurance-chômage, assurance-maladie, régime de retraite, assurance automobile, normes minimales du travail, santé et sécurité au travail, charte des droits et libertés de la personne. Le mouvement syndical intervient aussi auprès des gouvernements afin qu'ils contrôlent le prix des loyers, qu'ils construisent des logements sociaux, que les impôts et les taxes soient justes, etc¹³.

¹¹ Bibliorom, Larousse 1996. Microsoft Corporation et Liris Interactive.

¹² Ibid, sans n° de page

¹³ Ibid, sans n° de page.

Évidemment, les syndicats n'ont pas été seuls à mener toutes ces luttes. Ils se sont souvent associés à d'autres groupes qui réclamaient des changements : groupe populaires, organisme communautaires, partie politique, etc. Leur contribution est importante. En effet, comme ils sont souvent mieux organisés et financés que leurs alliés, ils ont plus de pouvoir pour faire passer leurs idées auprès des gouvernements. Mais les syndicats n'ont pas le pouvoir de voter des lois. C'est pourquoi le combat n'est jamais terminé. Les syndicats interviennent régulièrement pour que les services publics actuels soient maintenus et que d'autres soient mis en place pour répondre aux nouveaux besoins de la population. Ils font souvent en intervenant publiquement dans les médias¹⁴.

5. Le rôle économique des syndicats :

Les syndicats luttent pour de meilleures rémunérations : cette fonction est au cœur de leurs activités elle les a conduits à intervenir sur bien d'autres questions : l'embauche, les qualifications et, plus généralement, tout ce qui concerne la condition des salariés de telle sorte que les organisations syndicales sont un grand nombre d'activités qui peuvent faire perdre de vue leur fonction première.

A. La question salariale :

Si les salariés, notamment ouvrier, cherchent donc à établir avec leurs employeurs un rapport plus équilibré sinon favorable. Le recours à la grève fut l'arme utilisée pour faire plier les employeurs et les obliger à reconnaître le syndicat en négociant avec lui. Cette défense des salaires confère aux syndicats un rôle dans la régulation du marché du travail. En effet, le fonctionnement spontané du marché du travail ne produit pas toutes les informations nécessaires concernant les salaires, les qualifications ou les quantités recherchées et offertes.

B. La reconnaissance à la qualification :

La question salariale comprend de multiples ramifications. Celle des qualifications est la plus évidente. Elle a d'ailleurs longtemps opposé les salariés entre eux. La reconnaissance des qualifications et la confection de grille de salaire sont en revendications majeure de ce nouveau syndicalisme « industriel ». De même, celui-ci intègre en bonne partie la philosophie mutualiste selon laquelle c'est par la construction de leurs propres institutions d'entraide et

¹⁴Léon Dale, **Le rôle économique des syndicats**, vol18, n°1, 1963, P59-62.

d'assurance que les salariés d'une même branches amélioreront leurs contions, même s'il ne renonce pas à obtenir aussi des lois pour cela. L'histoire de la sécurité sociale en témoigne¹⁵

C. Impact économique des syndicats :

La pensée libérale y voit une distorsion de la concurrence et une entrave au fonctionnement du marché qui éloigne celui-ci de l'optimum. On a également souligné que les définitions de poste, les grilles de qualification et les règles d'embauche entravent le progrès économique et sont une cause de déclin des firmes (dans les conventions collectives anglaises ou américaines ces dispositions peuvent être très détaillées.

Les syndicats formulent des revendications au nom des salariés. Celle-ci portent sur tous les éléments du travail (rémunérations, durée, conditions...) mais aussi, plus largement, sur les problèmes sociaux (Sécurité sociale, retraite, assurance chômage...). Pour promouvoir ces revendications, les syndicats utilisent un large répertoire d'actions allant de la distribution de tracts, la signature de pétition jusqu'à l'arrêt de travail¹⁶

6. Type de syndicalisme :

Le syndicalisme a des différents types il y'a le réformiste, affaire, transformation sociale et révolutionnaire.

6.1. Le syndicalisme réformiste :

Est une pratique syndicale qui tend à obtenir des avancées pour les salariés par le jeu du dialogue social(entre employeurs et organisation syndicales ou entre le gouvernement et les organisations syndicales). Ce type de syndicalisme est aussi qualifié de syndicalisme cogestion aire(ou syndicalisme de cogestion), de syndicalisme d'accompagnement, ou syndicalisme de salon, selon ses opposants, ou encore de « syndicalisme social-démocrate »¹⁷

6.2. Le syndicalisme d'affaire :

Est un mode de représentation syndicale visant uniquement la défense des intérêts économiques des membres du syndicat. Ce type de syndicalisme préconise la négociation de contrat de travail avec des clauses avantageuses pour les membres actuels du syndicats et sur

¹⁵Ibid, p62.

¹⁶Ibid, p65.

¹⁷ Dominique et Labbe. **Sociologie des syndicats**. Paris : la découverte, 2000, p11.

l'offre de services diversifié à ses membres(assurance, cliniques médicales, activités sociale exclusive, négociation de prix de gros chez des marchands,etc.). Cemodele de représentation répudie toute action sociale n'étant pas en lien direct avec l'intérêt du groupe de travailleurs formant le syndicat et toute implication politique durable¹⁸

6.3. Syndicalisme de transformation sociale :

Est une approche syndicale qui entend ne pas limiter son activité syndicale à la défense des intérêts des travailleurs de son champ professionnel. Elle prend en compte le contexte général de la société et ses conséquences sur les travailleurs. Cette approche syndicaleconçoit son action de façon plus transversale et affirme la nécessité de se battre contre l'organisation sociale actuelle du travail considérée comme hiérarchique, parcellaire et aliénante¹⁹

6.4. Le syndicalisme révolutionnaire :

Il a organisé dans un premier temps les ouvriers qualifiés issus des métiers de l'artisanat et de la petite mécanique, mais aussi, et dès le début, les manœuvres polyvalents du bâtiment et de l'usine, les terrassiers et, en Italie, les ouvriers agricoles, puis les mineurs. A partir de 1910 environ, le syndicalisme révolutionnaire épouse la restructuration industrielle en cours en se transformant en syndicalisme d'industrie²⁰

7. Syndicalisme et mouvement ouvrier :

L'actionouvrière a été et doit être analysée de trois points de vue complémentaire :le syndicalisme est d'abord une défense collective d'intérêts qui ne sont pas seulement économique, mais qui ont toujours un fondement économique ou professionnel. Le syndicalisme n'aurait pas existé s'il n'avait pas été avant tout une défense collective des salaires, de l'emploi et des conditions de travail, et en tout premier lieu, une volonté d'établir des contrats collectifs de travail pour empêcher les employeurs d'imposera des salariés isolés des conditions draconiennes d'emploi et de rémunération²¹

¹⁸ Ibid, p 15.

¹⁹ Ibid, p 16.

²⁰ Ibid , p17.

²¹ Ibid, p18.

Cette défense économique peut s'organiser au niveau d'une branche ou même au niveau national, mais elle est toujours enracinée dans une action concrète menée au niveau du poste de travail, de l'équipe, de l'atelier, de l'usine et de l'entreprise.

Parfois cette défense économique a été expliquée par la misère, c'est à-dire par une lutte pour la subsistance. Mais il est évident qu'on ne peut pas réduire l'action syndicale à une lutte pour la vie, surtout dans les pays industrialisés, où le niveau réel des salariés s'est élevé, de manière irrégulière mais au total très rapide, depuis un siècle.

8. Les fonctions d'un syndicat :

Selon P. Rosanvallon²² les syndicats ont trois fonctions :

- A. Une fonction de représentation (expression des revendications de la classe ouvrière)
- B. Une fonction de régulation sociale (canaliser les revendications et résoudre ainsi pacifiquement les conflits)
- C. Une fonction de solidarité (facteur de cohésion et d'identité de la classe ouvrière)

9. Les fonctions syndicales en question :

Le rôle de syndicat ne se limite pas juste pour défendre les intérêts des salariés mais elle utilise d'autre fonction.

9.1. Garantir les droits des salariés :

Les rôles traditionnels des syndicats sont deux ordres : un rôle de représentation des salariés et un rôle de négociation. C'est ainsi que les syndicats s'attachent à garantir les droits des salariés, en termes de salaires, de statuts, de progression de carrière ou de condition de vie²³

Ce rôle de représentation est reconnu par l'Etat, qui a arrêté la représentativité de cinq confédérations (CGT, CFDT, CGC, FO), et qui prévoit les attributions des délégués syndicaux. C'est principalement par le biais de la négociation collective que s'exprime cette défense des travailleurs : dans la région, la branche productive ou l'entreprise, les

²² ROSANVALLON Pierre, **La question Syndicale-Histoire et avenir d'une forme sociale**, Paris, Calmann-Lévy, 1987. sans n° de page.

²³Ibid, sans n° de page.

négociations menées et signées serviront de base de référence et constitueront les conventions collectives applicables à tous²⁴

De la sorte, les syndicats jouent un rôle de régulation sociale important, en permettant l'expression des conflits et opposition sans que cela n'engendre de crise sociale grave.

9.2. Organiser les revendications :

Afin d'obtenir satisfaction, les syndicats disposent de différents moyens, qu'il s'agisse de la négociation informelle ou programmée, de la grève ou des manifestations publiques.

Ces dernières procédures, médiatiques, sont l'occasion d'affirmer sa force et son identité dans le cadre d'un conflit de travail. Les revendications collectives qui s'y expriment contribuent aussi à souder le groupe et à prendre conscience de la proximité des situations de travail.

La encore, on peut noter le rôle sociologique important des syndicats : ils fonctionnent à la manière d'instances de socialisation secondaire, figurant les valeurs et unité d'un corps social²⁵

9.3. Les autres fonctions :

N'oublions pas non plus que les syndicats siègent dans les conseils des prud'hommes aux côtés des représentants des employeurs et de l'état. Ils participent aussi à la gestion de la sécurité sociale²⁶.

9.4. Constitution des syndicats :

Les travailleurs et les employeurs peuvent constituer librement des syndicats professionnels dès lors qu'ils appartiennent à une même profession, à des métiers similaires ou à des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés. Ces critères interdisent la constitution de syndicat purement territorial regroupant des travailleurs ou employeurs de professions diverse mais pas les unions ou fédérations syndicales.

²⁴Ibid, sans n° de page.

²⁵Ibid, sans n° de page.

²⁶ Cours de SES-le rôle des syndicats de salariés-Maxicours.com

Les travailleurs ou employeurs désireux de constituer un syndicat, après avoir rédigé les projets de statuts et de règlement intérieur, doivent accomplir les formalités suivantes :

- Convoquer une instance constitutive, comprenant au moins vingt membres.
- Soumettre à cette instance, pour adoption, les statuts dans lesquels sont indiqués la dénomination, l'objet, les buts, l'organisation et le siège, ainsi que le règlement intérieur de futur syndicat.
- Désigner librement et par vote les dirigeants dont le nombre ne peut être inférieur à sept.
- Etablir un procès-verbal des travaux de l'instance constitutive. Le procès-verbal doit obligatoirement mentionner :
 - le lieu et la date de la tenue de l'instance.
 - la composition, l'identité et l'adresse complète des premiers dirigeants du syndicat.

Tout syndicat professionnel régulièrement peut créer un comité syndical dans tout établissement employant au moins onze salariés et une section syndicale dans les onze ou il compte des adhérents. Les délégués syndicaux ont pour mission, notamment :

- Représenter le syndicat auprès du chef d'entreprise.
- Participer aux négociations collectives au sein de l'entreprise.

La fonction de délégué syndical bénéficie des mêmes mesures de protection que celle de délégué du personnel.

Le mandat de délégué syndical prend fin l'un des cas ci-après :

- Lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ou que le syndicat décide de mettre fin aux fonctions du délégué.
- En cas de rupture du contrat de travail, de démission du mandat ou de perte des conditions requises pour la désignation

10. Un aperçu historique du syndicalisme :

Les caractéristiques marquent l'histoire du mouvement syndical ouvrier d'une part on trouve : A dans le Royaume-Unis, France et Allemagne, et d'autre part B dans le Maroc, Tunisie et l'Algérie :

10.1. Le syndicalisme au Royaume-Unis

On parle au Royaume-Uni de « Trade union » ou « labour union » pour désigner les syndicats. Le syndicalisme fut interdit et sévèrement réprimé en Angleterre jusqu'en 1824

(Voir le Combinaisons) les années 1838 à 1848 furent marquées par la prééminence de l'action politique dans les syndicats. En 1850 se formèrent des syndicats plus stables, mieux pourvus en termes de ressources, mais souvent moins radicaux. Et le statut légal des syndicats fut établi par la commission Royale en 1867 lorsque celle-ci admit que la mise en place de ces organisations avantagerait autant les employeurs que les salariés. Le texte fut l'égalisé en 1871.

10.2. Le syndicalisme en France :

Le syndicalisme s'inscrit dans la lignée des groupements corporatifs (métiers, compagnonnage...) des sociétés modernes et médiévales. Ces groupements sont interdits par la loi Le Chapelier de 1791 et subissent une répression opiniâtre lors de la première révolution industrielle. Mais en 1864, la loi Ollivier abolit le délit de coalition et autorise de fait le droit de grève. Les syndicats ne sont cependant légalisés qu'en 1884 avec la loi Waldeck-Rousseau, qui comporte encore plusieurs restrictions. En particulier, le syndicalisme est toujours interdit dans la fonction publique²⁷

10.3. Le syndicalisme en Allemagne :

Le syndicalisme réformiste allemand, jusqu'aux 1880 le syndicalisme allemand reste plutôt à l'état embryonnaire. Il est vrai que le contexte global ne s'y prête guère notamment à cause d'une industrialisation plus tardive qu'en Grande-Bretagne et en France et de l'opposition assez violente des classes dirigeantes.

Les années 1860 correspondent à l'obtention du droit de grève et de syndicalisation. Des unions se créent autour de trois grands courants de pensée que sont les lassaliens qui fond la ligue des syndicats allemands en 1868, les libéraux qui prônent plutôt un syndicalisme «à la britannique » et les marxistes.

Ce n'est vraiment que dans les années 1880 et surtout 1890 que l'Allemagne assiste à une montée en puissance des syndicats.

²⁷ De Laubier, Patrick. **Histoire et sociologie du syndicalisme**. Paris : Masson, 1985, p18.

10.4. Maroc :

Le syndicalisme marocain est d'apparition récente ; la première loi sur les syndicats professionnels date seulement de 1936. La marocanisation du mouvement syndical et, plus exactement, la reconnaissance du droit syndical pour les travailleurs nationaux ne sont intervenues que bien après cette date. Ces dernières années, avec l'avènement du nouveau code du travail, le droit syndical est de plus reconnu et les syndicats ont plus de pression concernant la défense des droits des salariés.

Ayant opté pour le pluralisme politique, le Maroc s'est engagé très tôt sur la voie de la pluralité syndicale.

10.5. Tunisie :

Le mouvement syndical tunisien est né au début des années vingt suite à une action menée dans ce sens par Mohamed Ali Hammi qui créa la CGTT le 19 janvier 1925.

Première centrale purement tunisienne, elle fut dès sa création confrontée à différentes attaques menées contre son existence même par les autorités coloniales françaises mais aussi par les forces conservatrices locales. Elles finirent par en avoir raison ; son fondateur sera jugé et expatrié. Il mourra en exil en 1928²⁸

Au début de l'année 1944, un groupe de syndicalistes et de travailleurs tunisiens conduits par Farhat Hached décida de quitter la section tunisienne de la confédération générale du travail française, principale organisation syndicale du pays et de créer un syndicat purement tunisien²⁹.

10.6. Algérie :

L'histoire du mouvement syndical a été rappelée par plusieurs intervenants pour mettre en lumière le fait que la lutte syndicale dans notre pays n'est pas tombée du ciel ni née d'hier. Elle dispose au contraire d'une longue histoire et d'une riche tradition, largement méconnue des nouvelles générations de syndicalistes. Ont été évoquées l'histoire syndicale sous la colonisation, avant et après que les travailleurs algériens puissent adhérer aux syndicats et y prendre des responsabilités. En dépit de la colonisation, les travailleurs luttèrent et s'organisaient dans des syndicats. Certains de ces derniers étaient réformistes, d'autres

²⁸ Haddad, Tahar. **La naissance du mouvement syndical tunisien**, traduction et préface de Mouhamed Ben Larabi [en ligne]. Paris : hamattan, p 11.

révolutionnaires. La classe ouvrière algérienne était essentiellement constituée à l'époque de mineurs et d'ouvriers agricoles. C'est là que les syndicats étaient implantés³⁰

La création de l'UGTA, en pleine guerre de libération nationale, a marqué l'histoire de cette organisation. Les syndicats naissent traditionnellement à la base, à partir des luttes et de l'action quotidiennes des travailleurs. Or, l'UGTA fut créé par en haut – à l'instar des partis – car le FLN entendait exercer une hégémonie absolue sur les travailleurs³¹

11. Le syndicalisme Algérien après l'indépendance à nos jours :

Le premier congrès de l'UGTA en 1963, par l'intrusion de polices au sein même de la salle des conférences, consacra la main du pouvoir public sur la centrale syndicale.

Les luttes du mouvement syndical étudiant vont être l'élément fondateur du syndicalisme autonome algérien qui émerge après la promulgation de la constitution de 1989 et des lois sociales 90-14 et 90-02. Car les cadres syndicaux des syndicats autonomes représentatifs étaient militants ou dirigeant dans le mouvement syndical étudiants des années 1970 et 1980. Les syndicalismes sont nés de la crise politico-social-économique de la fin des années 1980 (FNTE-UGTA, UNPEF, CNAPEST, SNTE, SATEF, CLA, CNEC). Suite à la chute du prix de pétrole³².

Les syndicats autonomes sont apparus dans les années 90 suite à l'ouverture démocratique afin de défendre les intérêts des fonctionnaires.

Les années 2000 ont été marquées, en plus de l'activité syndicale, par une résistance face aux tentatives répétées de déstabiliser les syndicats autonomes.

Même si le premier syndicat autonome, l'UNPEM, a vu le jour en 1991, l'année 2003 marque la naissance véritable du mouvement syndical autonome³³.*

³⁰MeraniHacene. **Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours.** [en ligne] disponible sur : www.djazairess.com/fr/lqo/. Sans page. Publié dans le quotidien d'oran. Consulté le (21/03/2019 à 7h)

³¹Ibid, sans n° de page.

³²Ibid sans n° de page.

³³Ibid, sans n° de page.

12. Le syndicalisme dans l'enseignement secondaire :

Les enseignants du secondaire ont toujours pensé à avoir leur propre syndicat, et cela depuis la grève de 1989 appelée par certains la grève du cartable, mais cela ne s'est pas concrétisé et l'UGTA a continué à gérer l'enseignement secondaire a touché son sommet au début des années 2000, et à partir de là émergèrent des mouvements tel que celui du C NAPEST et du CLA ces deux mouvements réussirent à mobiliser en 2003 plus 99 pourcents des enseignants du secondaire³⁴

Le CNAPEST était dirigé à l'époque par monsieur MézianeMériane et le CLA par feu Monsieur RédouaneOsmane. Ce n'est qu'à partir de là que le CNAPEST et CLA pensèrent à créer des organisations syndicales pour défendre les enseignants du secondaire.

A la fin de la grève de 2003 des divergences entre le bureau de wilaya d'Oran et les membres du bureau national du CNAPEST, obligèrent, en 2005, 95% des membres du bureau de wilaya d'Oran à démissionner du CNAPEST, ils furent rejoints par MérianeMéziane et un groupe de l'EST qui décidèrent ensemble de créer une organisation syndicale indépendante le SNAPEST. Feu OsmaneRedouane, à son tour, pensa à un syndicat national qu'il appela conseil des lycées d'Algérie, mais malheureusement il décéda le 15 décembre 2007, et cette année là le CNAPEST et le SNAPEST eurent leur récépissé d'enregistrement et furent des syndicats légaux. D'autres syndicalistes démissionnèrent du SNAPEST et du CNAPEST dont je fais partie, déçus par les syndicats ou ne partageant pas leurs méthodes ou leur idéologie. Ayant été enseignant de mathématiques de l'un des plus grands lycées d'Oran, et poussé par plusieurs enseignants du secondaire d'Oran ainsi que d'autres wilayas, nous décidâmes de créer un troisième syndicat à l'époque du secondaire. Nous contactâmes l'organisation CLA d'Alger, qui n'hésita pas à rejoindre notre demande ainsi qu'un groupe d'enseignant d'Oum El Bouaghi et de Bejaia. Par respect à feu OsmaneRédouane et pour remémorer ce grand syndicaliste, nous décidâmes de garder le même sigle CLA, mais pour avoir droit au récépissé d'enregistrement, nous dûmes changer l'appellation en CELA (conseil des enseignants des lycées d'Algérie) suite aux réserves du ministère du Travail. Nous gardâmes pour la presse le nom CLA³⁵

³⁴Mazouni, **Culture et enseignement en Algérie et au Maghreb**, 1969, Paris, FrancoisMspero.

³⁵SihemBeddaoubia, **Mobilisation syndicale dans le secteur publique en algérie et rapport à l'état : le cas syndicats de la wilaya d'oran**, insaniyat, 2016, sn° de page.

Pour les objectifs de tous les syndicats corporatifs comme le CLA, c'est la défense de l'enseignant du secondaire. Tous les syndicats ont généralement une plateforme de revendications pour l'éducation autour de 5 points : Salaire, Primes, Statut particulier, Œuvres sociales, Retraite.

13. La femme travailleuse :

Le travail de la femme est considéré comme source de richesse, de croissance et de développement économique du pays. Elles sont en tête de la maternelle, universitaires, elles sont médecins, cadres, policières, avocates, et même des chefs d'entreprises. Les femmes ont investies le monde du travail depuis plus au moins un siècle et même, dans notre pays, pendant la période coloniale et après l'indépendance. De nos jours mêmes les familles les plus conservatrices encouragent leurs filles à persévérer dans leurs études et a trouvé un travail. Il n'y a qu'à voir le nombre de filles à l'université et centres de formation. La question de la carrière va de soi, si on s'investie dans un travail, il est tout à fait normal de penser à sa carrière et sa retraite, surtout par ces temps difficiles. La femme créatrice de l'emploi elle fabrique du pain traditionnel pour aider économiquement son ménage. La société est passée à un autre niveau de consommation. La femme algérienne est investie dans le marché du travail presque dans la totalité des secteurs d'activités, mais sont beaucoup plus touchées par le chômage 17,5% contre 14,9% pour les hommes, soit plus de 2 millions de femmes au chômage, 41 % des femmes âgées entre 25 et 49 ans ne sont pas mariées. Beaucoup de femmes se sont surtout investies dans le marché informel puis la vie est très chère. Un seul salaire ne suffit pas puis une marche normale c'est avec nos deux pieds avec un seul pied on ne peut pas marcher, mieux une seule main ne peut pas applaudir, beaucoup de femmes travaillent plus que l'homme. Le travail au foyer, ce sont les femmes qui l'assument même quand elles travaillent dans des conditions très difficiles à l'extérieur de la maison. La majorité des femmes travaillent avant tout pour des raisons financières, mais travailler, c'est aussi satisfaire ses ambitions personnelles, s'ouvrir d'autres horizons, se sentir plus indépendante, et comme une nécessité économique lorsque le mari n'a pas d'emploi, pour aider la famille et élever son niveau de vie, assurer l'éducation des enfants³⁶.

³⁶https://www.reflexiondz.net/LE-ROLE-DE-LA-FEMME-DANS-LE-MONDE-DU-TRAVAIL-175-des-femmes-sont-au-chomage-en-Algerie_a13504.html.

14. La femme syndicaliste :

Dans se temps la majorité des enseignants sont du sexe féminine ici la femme deviennent alors un membre dans le syndicalisme quelque soit son milieu de travail, les tendances des taux de syndicalisation montrent que les effectifs féminins augmentent dans un large éventail de pays et que les femmes ont plus de chances que les hommes de contribuer à leur accroissement. Avant d'être syndiquées, les femmes doivent être présentées sur le marché du travail. Elles y étaient, mais la sociologie du travail- et cela vaut pour tous les pays développés-a été, jusque durant les années 70, la sociologie du travail masculin. La rareté des travaux sur le syndicalisme traitant de la problématique du genre ou, selon une désignation qui persiste, de la « question-l 'absence des femmes en tant qu'objets de recherche dans les sciences sociales du travail (sociologie, histoire, science politique, relation industrielles, etc) et avec leur exclusion physique des instances de pouvoir au sein tant des organisations syndicales que des lieux de production des savoirs.

Les femmes ont toujours été sur le marché du travail, mais leur présence s'est accentuée au cours des années 60, notamment avec l'expansion du secteur public³⁷.

En Algérie la création d'un comité des femmes SNAPAP date 2002, suite à l'adhésion de ce syndicat à l'internationale des services publics. Ce comité a pour objectif d'entendre et de faire respecter les droits des femmes travailleuses mais aussi d'assurer la place des femmes dans le syndicat.

³⁷ SIRMA Bilge, **des syndicats, du travail et des femmes**. Question pour les féminismes.

Conclusion :

Un syndicat est une organisation de lutte des travailleurs pour la défense de leurs intérêts immédiats. Le syndicat de combat assume mieux possible cette tâche et cherche également à situer ces luttes quotidiennes dans la perspective des intérêts à long terme des travailleurs en général.

A cette fin, le syndicat doit se donner un fonctionnement démocratique, partager les responsabilités, informer le mieux possible tous les membres, bref, voir à une mobilisation constante des travailleurs.

Chapitre III

**Le syndicalisme féminin et l'identité
professionnelle**

Préambule :

La notion d'identité en sociologie renferme toute la problématique du rapport entre le collectif et l'individuel, le déterminisme social et la singularité individuelle. Il n'est pas possible, à ce jour, de parler de cette notion sans évoquer les grands courants de la sociologie qui ont des approches différentes.

1. L'identité individuelle et collective :

L'identité professionnelle comporte une dimension individuelle (qui je suis en tant que professionnel) et une dimension collective (qui nous sommes en tant que groupe professionnel). Selon Legault, Larouche, et Jutras (2000), le courant conceptuel actuellement observé concernant l'identité professionnelle indiquerait une opposition entre l'identité individuelle et subjective, qui serait ressentie et interprétée par l'individu, et l'identité collective, objectivement située par rapport à un métier reconnu et identifié par la société¹

Pour Dubar, ces dimensions ne s'opposent pas, mais sont plutôt complémentaires : l'individu doit trouver sa place dans le groupe. En d'autres mots l'individu doit définir le « qui je suis » (moi, en tant que Professionnel appartenant à tel groupe) dans le « qui nous sommes » (nous, En tant que représentants de tel groupe). En somme, l'identité professionnelle se construit en confrontant et en intégrant les valeurs et caractéristiques attribuées par le groupe professionnel aux siennes, selon l'évaluation que l'individu fait de sa profession et la façon dont il croit que les autres la perçoivent. En outre, ce processus se fait tant du point de vue individuel que collectif².

2. Les deux processus identitaires :

« L'identité pour autrui », ou identité attribuée, correspond à une identité véhiculée par l'entremise des instances formelles telles que les institutions académiques et les regroupements professionnels ou encore par d'autres acteurs en interaction avec l'individu. Cette identité s'incorpore notamment par deux processus, soit l'identification et la différenciation. Cette identité renvoie à la socialisation ou transaction relationnelle et se rapporte entre autres aux liens sociaux établis dans les cadres de la profession avec le

¹Dubar Claude, **la socialisation, construction des identités sociales et professionnelles**, Ed Armand Colin, Paris 1991, p 308.

²Ibid, p309.

collègue, les employeurs ainsi que la clientèle, mais aussi la population générale et les autres professionnels³.

« L'identité pour soi », ou identité intégrée, correspond à la façon dont l'individu se définit, aux traits identitaires qu'il a intériorisés, à ce qu'il s'approprie, ce qu'il revendique comme correspondant à sa réalité personnelle. Elle est liée à la socialisation ou transaction biographique, renvoie au processus temporel de construction d'une identité sociale et se caractérise par un sentiment soit de rupture ou de continuité avec les autres composantes de la trajectoire de l'individu. L'identité pour soi et l'identité pour autrui peuvent concorder : dans tel cas, l'appropriation de l'identité professionnelle se fait de façon fluide sans trop d'embûches puisque l'individu intègre aisément l'identité qui lui a été attribuée⁴

Par ailleurs, lorsque l'individu ne se reconnaît pas dans l'identité véhiculée (attribuée), son identification au groupe professionnel risque d'être plus problématique et donc l'appropriation de cette identité demeure incertaine⁵.

3. L'identité professionnelle selon Sansaulieu :

Renaud Sansaulieu définit l'identité au travail comme la « façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise Sansaulieu. ».

3.1. L'approche culturaliste de Sansaulieu :

Sansaulieu R, a été le premier à montrer que l'entreprise est un lieu où se construit l'identité. Il considère que l'accès à l'identité professionnelle est empreint d'une dimension culturelle. Le travail dans l'entreprise ne peut se réduire à un espace où la production emporte le primat sur la vie sociale. L'entreprise est aussi un lieu où se construisent et se développent les identités individuelles et sociales à travers l'appropriation ou le rejet des valeurs et des normes qui la fondent. Ainsi, l'identité professionnelle pour cet auteur se définit comme « la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes ». Suite à des investigations empiriques pour analyser le processus de production des identités tant individuelles que collectives au sein des organisations a formalisé quatre types de processus identitaires, la fusion, la négociation, les affinités et le retrait. Empruntant le pas de

³Ibid p 311.

⁴Ibid P311.

⁵Ibid, p 109.

Chapitre III : Le syndicalisme féminin et l'identité professionnelle

Sainsaulieu, Dubar considère que les constructions identitaires se poursuivent dans le champ professionnel. Il reconnaît avec lui que l'investissement dans un espace de reconnaissance identitaire dépend de la place qu'occupe l'individu au sein de son groupe d'appartenance et des relations de pouvoir dans cet espace. Le travail, selon Sainsaulieu façonne les modes de définition de soi à travers l'expérience relationnelle, et constitue aussi un moyen de régulation identitaire par le biais de différents mécanismes :

La centralité :

Elle se réfère à l'importance de l'appartenance professionnelle ou de la position de l'organisation ;

La cohérence :

Concerne la continuité identitaire, liée au travail, à travers le temps et les situations.

La distinction :

A partir, ou sur la base du travail qu'il effectue, l'individu a tendance à se définir comme différent des autres. L'individu tente simultanément d'exprimer sa distinction et sa conformité au groupe d'appartenance ;

La valorisation :

Ce mécanisme a trait à l'image et à l'estime de soi. L'identité repose sur l'attribution d'une valeur sociale positive. Ainsi, le travail peut être abordé selon deux perspectives: Comme un lieu de socialisation dans lequel la construction de soi est tributaire des interactions avec autrui et comme un instrument mobilisé dans le processus de validation des identités des acteurs⁶.

4. Les types d'identité de Sainsaulieu :

Il distingue quatre grands types d'« identités au travail » :

4.1. le modèle catégoriel ou fusionnel :

Qui caractérise la situation des travailleurs dont le pouvoir individuel est faible mais qui sont agrégés à un collectif important (identification horizontale), sous la bannière d'un leader (syndical par exemple, identification verticale) ; c'est notamment chez les ouvriers d'usine ou les employés de bureau que l'on trouvera ce premier type⁷.

⁶Sainsaulieu Renaud, **Sociologie de l'organisation et de l'entreprise**. 2ème édition Paris 1988, p523-525.

⁷Sainsaulieurenaud, **identité au travail, les effets culturels de l'organisation**, année 2014, p 468.

4.2. le modèle négocié :

concerne plutôt des travailleurs hautement qualifiés qui, au contraire des précédents, ont un véritable pouvoir individuel et sont à même de négocier individuellement dans l'organisation-entreprise le contenu et les modalités de leur activité ; le modèle *affinitaire* concerne là aussi des travailleurs plutôt qualifiés mais dont le rapport au travail et la carrière est marqué par une volonté d'ascension sociale et un fonctionnement en réseau, en particulier hors du cadre de l'entreprise, à laquelle le travailleur n'est aucunement attaché contrairement au modèle précédent⁸.

4.3. le modèle du retrait :

Caractérise les travailleurs désinvestis dans leur rapport au travail, dont « la vie » est en dehors de la sphère laborieuse, des individus non qualifiés (ou déclassés) qui n'attendent ni n'espèrent rien d'autre de leur activité professionnelle que d'en retirer leur moyen de subsistance.

Suite à des enquêtes collectives ultérieures, deux types d'identités sont venus rallonger la liste : l'identité professionnelle « de service public » : caractérisant les personnes attachées à rendre un service (social, commercial, pédagogique...) l'identité « entrepreneuriale » : de ceux qui s'impliquent dans l'organisation du collectif de travail.

Le projet intellectuel de Renaud Sainsaulieu relève bien d'une intégration de la socialisation secondaire (professionnelle en l'occurrence) et des « effets culturels de l'organisation » du travail à la « construction des identités » dans le monde du travail.

On a pu discuter, d'une part, du domaine d'application de la typologie proposée, celui du travail salarié, voire des organisations de grande envergure. D'autre part, le double reproche lui a été fait de coller trop à des groupes objectifs (ouvriers, employés, cadres), dans une perspective proche du fonctionnalisme, ou au contraire de désigner des formes transversales de « rapports au travail » qui ne seraient véritablement spécifiques ni de groupes sociaux, ni de groupes professionnels, voire d'aucune position hiérarchique dans l'entreprise ou dans la société⁹.

⁸Ibid . P 469.

⁹Ibid p470.

Chapitre III : Le syndicalisme féminin et l'identité professionnelle

Ainsi le modèle du *retrait*, largement repris, peut concerner des travailleurs de niveaux très divers, et notamment des individus déclassés, comme ces techniciens dont la grande compétence devient obsolète suite à des bouleversements techniques (le chef d'atelier de 50 ans voyant arriver les nouvelles machines contrôlées par ordinateur dans les années 1990, par exemple), ou ces cadres *senior* « ringardisés » par le néo-management par projet, etc. Enfin, la trajectoire professionnelle des individus peut inclure le changement et envisager de manière diachronique que l'on puisse passer, pour reprendre l'exemple du chef d'atelier, d'un modèle fusionnel (quand il était ouvrier en début de carrière) à un modèle négocié (quand il était chef d'atelier), puis à un modèle de retrait (quand il a été exclu du modèle de la compétence), voire qu'un même individu puisse dans différents modèles identitaires ou dans aucune forme stabilisée, dans une « crise des identités »¹⁰.

L'identité professionnelle est avant tout une identité sociale ancrée dans une profession. Elle est le produit d'une incorporation de savoirs professionnels. Elle constitue donc une socialisation secondaire.

Dans ce cadre professionnel, Renaud Sainsaulieu souligne que l'identité subit une socialisation originale en raison des effets du pouvoir, des métiers et des classes sociales présentes :

« Au fond, ce que j'ai montré, c'est que la vie de travail est non seulement un lieu de rapports techniques, de rapports de pouvoir ou de combats de classes, mais aussi un lieu de socialisation où les gens apprennent des formes plus ou moins souples, plus ou moins riches de rapports aux autres, et du même coup peuvent "charger leur expérience", comme dirait François Dubet aujourd'hui. Selon Jean Piaget, l'insertion professionnelle constitue un but et une preuve de ses capacités professionnelles¹¹.

¹⁰Ibid p 474.

¹¹GENTILI Félix, **Comment définir l'identité professionnelle ?**, Paris, SD, 2005, p 50.

5. l'identité professionnelle selon Claude Dubar :

Dans les années 1990, Claude Dubar repart des propositions de Renaud Sainsaulieu pour tenter de les développer. Il a recours au terme d'« identité professionnelle » mais son approche est très similaire à celle qui a conduit Renaud Sainsaulieu à son « identité au travail ».

5.1. L'Approche compréhensive de Claude Dubar :

Dubar C. utilise différentes approches relevant de la sociologie que des sciences de l'éducation et s'inspire pour une grande part des travaux des sociologues interactionnistes de l'école de Chicago notamment les thèses soutenues par Goffman. Pour cet auteur, le monde social des individus se construit dans la quotidienneté. Chaque individu se livre à une définition de soi, des autres et de la situation dans laquelle il se trouve.

Ainsi pour l'appréhender il faut adopter une démarche compréhensive susceptible d'offrir au chercheur un cadre pour l'analyse des représentations des individus et de leurs comportements. Récusant, la tradition sociologique déterministe selon laquelle l'identité est le produit intériorisé de configurations sociales objectives et externes, Il présente l'identité comme le produit de socialisations successives ; la socialisation étant envisagée comme un ensemble de transactions entre l'individu et les instances sociales qui l'entourent.

Les processus de socialisation pour cet auteur sont de deux ordres: Diachronique et synchronique. La « socialisation biographique » liée à l'histoire de vie de l'individu, notamment à sa trajectoire sociale, est l'axe diachronique de la construction identitaire. Elle construit l'identité pour soi, (comment je me définis) résultat d'une transaction subjective entre l'identité héritée et celle qui est visée. L'individu opère ainsi sur le registre rupture ou continuité entre un passé (identité héritée) et un projet (identité visée).

Une transaction externe « objective » ou synchronique résultant du processus de socialisation relationnelle concerne les rôles (règles, droits et devoirs), assignés à la fonction. Il s'agit d'une identité attribuée par les membres de la société et qu'il désigne sous le nom d'identité pour autrui). Celle-ci repose sur un acte d'attribution " ce que l'on dit que nous sommes" Partant de là, on peut alors distinguer les définitions "officielles" attribuées par autrui et les identifications "subjectives" revendiquées par soi et soumises à la reconnaissance d'autrui. La première est subordonnée à ce que l'on appelle actes d'attribution c'est à dire ceux qui visent à définir "ce que nous sommes «et les actes d'appartenance qui expriment " ce que nous voulons être" Ces deux identités sont inséparables et liées. L'image que l'individu se fait

de lui-même dans l'exercice du métier et la manière dont il anticipe sa carrière se situe dans l'articulation des deux processus de socialisation. C'est à partir de l'articulation de ces deux axes ou ces deux transactions que l'individu se définit à la fois comme acteur dans un système et produit de ce même système¹².

6. Les types d'identité de Claude Dubar :

Il distingue lui aussi quatre types « d'identité professionnelle » qui constituent une revisite et un enrichissement des quatre types de Renaud Sainsaulieu : l'identité d'exclusion, l'identité bloquée, l'identité de négociation individualisée et l'identité affinitaire¹³

6.1.L'identité d'exclusion :

Elle se caractérise par un désinvestissement professionnel, dû au sentiment de rejet que vous ressentez de la part de votre organisation. Bon nombre de caractéristiques pourraient l'apparenter à l'identité de retrait, mais contrairement à cette dernière, le désintérêt que vous éprouvez à l'égard de votre travail est dû au fait que vous percevez du désamour de la part de votre organisation.

6.2.L'identité bloquée :

Elle naît dans les milieux où la possession de diplômes ou de qualifications spécifiques sont nécessaires pour occuper certains postes. Si vous n'avez pas le profil académique adéquat, vous vous sentez freiné dans votre intégration dans l'organisation et vous ne voyez aucune perspective d'évolution. Avec peu de diplômes, et malgré de compétences acquises à travers l'expérience, vos possibilités de négociations sont amoindries et vos perspectives d'évolution inexistantes.

6.3.L'identité de négociation individualisée :

Vous pouvez développer ce genre d'identité si vous avez beaucoup de diplômes. Vous êtes motivés et engagé pour votre entreprise, mais vous êtes également très intéressé par votre propre profil de carrière.

Si vous avez un niveau d'études élevé, vous êtes ouvert à toutes les opportunités que vous offre votre organisation (formation continue par Exemple), vous êtes engagée, et vous valorisez les responsabilités et les relations avec vos collègues. Vous gérez également de front

¹²Dubar Claude, op cite. P 270.

¹³Dubar, Claude, **La crise des identités -L'interprétation d'une mutation**, PUF, Paris, 1991.

l'évolution de votre carrière, directement avec votre superviseuse ou la personne qui vous emploie.

6.4.L'identité affinitaire :

Elle se crée lorsque vous êtes très diplômée mais peu satisfaite de vos fonctions actuelles de travail. Vous mettez alors en place des stratégies individualistes, et évoluez au sein des réseaux informels, par exemple en tissant des liens avec des personnes qui ne travaillent pas dans le même service que vous. Vous êtes dans ce cas ouvert à une reprise d'études, un changement de poste ou de métier, au sein de votre organisation ou dans une autre structure.

L'héritage interactionniste dont Claude Dubar se réclame régulièrement (à la différence de Renaud Sainsaulieu) est particulièrement manifeste ici, avec la notion de « carrière », rythmée par des tournants ou des réorientations en fonction des événements et des rencontres.

Le modèle renvoie intrinsèquement à une typification des modalités de rapport au travail salarié, plutôt dans de grandes unités de production et/ou des organisations d'envergure (usines, bureaux etc.) et tend à négliger les autres situations de travail, réputées « atypiques ». Cela pose à la fois la question de son actualité et de sa contextualité¹⁴.

À ces formes d'identités au travail et d'identités professionnelles, peuvent se rajouter deux autres formes d'identité au travail, apparues ces quinze dernières années :

✓ L'identité du professionnel et de la professionnelle de service public :

Vous êtes concernés par cette forme d'identité si vous êtes un fonctionnaire en contact direct avec le public. Les règlements n'ont plus le même impact sur vous car vous devez faire face à des situations qui n'ont pas de protocole prévu dans les règles qui régissent votre pratique. Votre identité s'inscrit dans le cadre des missions que vous réalisez au quotidien.

✓ L'identité entrepreneuriale

C'est certainement le modèle le plus récent. Cadres, dirigeantes diplômées, vous êtes en relation étroite avec l'environnement d'entreprise. Votre identité au travail se développe surtout dans le contexte de forte concurrence interentreprises.

¹⁴Perrenoud Marc et Ivan Sainsaulieu, Introduction au dossier « Identité au travail, identités professionnelles », <https://journals.openedition.org/sociologies/8750.consulter> (25/04/2019 à 14h).

7. L'identité professionnelle des femmes algérienne :

Le travail de la femme est considéré comme source de richesse, de croissance et de développement économique du pays. Elles sont en tête de la maternelle, universitaires, elles sont médecins, cadres, policières, avocates, et même des chefs d'entreprises. Les femmes ont investies le monde du travail depuis plus au moins un siècle et même, dans notre pays, pendant la période coloniale et après l'indépendance.

De nos jours mêmes les familles les plus conservatrices encouragent leurs filles à persévérer dans leurs études et à trouver un travail. Il n'y a qu'à voir le nombre de filles à l'université et centres de formation.

La question de la carrière va de soi, si on s'investit dans un travail, il est tout à fait normal de penser à sa carrière et sa retraite, surtout par ces temps difficiles. La femme créatrice de l'emploi elle fabrique du pain traditionnel pour aider économiquement son ménage. La société est passée à un autre niveau de consommation.

La femme algérienne est investie dans le marché du travail presque dans la totalité des secteurs d'activités, mais sont beaucoup plus touchées par le chômage 17,5% contre 14,9% pour les hommes, soit plus de 2 millions de femmes au chômage, 41 % des femmes âgées entre 25 et 49 ans ne sont pas mariées. Beaucoup de femmes se sont surtout investies dans le marché informel puis la vie est très chère. Un seul salaire ne suffit pas puis une marche normale c'est avec nos deux pieds avec un seul pied on ne peut pas marcher, mieux une seule main ne peut pas applaudir, beaucoup de femmes travaillent plus que l'homme. Le travail au foyer, se sont les femmes qui l'assument même quand elles travaillent dans des conditions très difficiles à l'extérieur de la maison.

La majorité des femmes travaillent avant tout pour des raisons financières, mais travailler, c'est aussi satisfaire ses ambitions personnelles, s'ouvrir d'autres horizons, se sentir plus indépendante, et comme une nécessité économique lorsque le mari n'a pas d'emploi, pour aider la famille et élever son niveau de vie, assurer l'éducation des enfants¹⁵.

8. Identité professionnelle des femmes syndicalistes :

La distinction entre les identités au travail des femmes et celles des hommes, elle provient de la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes en termes de salaire, de précarité des emplois, de répartition des tâches domestiques et de ségrégation sexuelle. Toutefois, les femmes, elles-aussi, accèdent de plus en plus à un rapport positif à l'emploi.

¹⁵https://www.reflexiondz.net/LE-ROLE-DE-LA-FEMME-DANS-LE-MONDE-DU-TRAVAIL-175-des-femmes-sont-au-chomage-en-Algerie_a13504.html. consulter (12/03/2019 à 09h25).

Bien que la conciliation travail-famille particularise l'identité féminine; les femmes aspirent à la fois à la réussite professionnelle et à la réussite familiale.

L'engagement professionnel et les activités familiales sont communément au cœur des nouvelles identités professionnelles des femmes.

Ces nouvelles identités professionnelles complexifient le rapport des femmes à l'égard du syndicalisme. Selon Heckscher (1988), les formes traditionnelles du syndicalisme centrées sur le conflit, les règles de travail, l'amélioration des salaires et de la sécurité d'emploi ne conviennent plus aux cols blancs qualifiés. Cette main-d'œuvre professionnelle souhaite aussi que les syndicats s'impliquent dans le développement de leur carrière.¹⁶

De plus, des inégalités croissantes se retrouvent chez les femmes elles-mêmes entre celles qui ont pris la décision d'étudier pour accéder à des emplois qualifiés et celles qui ne l'ont pas fait. Les attentes axées sur la carrière (formation, promotions, autonomie, etc.) de la part des professionnelles à l'égard du syndicalisme se distinguent ainsi de celles des travailleuses moins qualifiées pour qui le salaire et la sécurité d'emploi demeurent des enjeux essentiels. Cette diversité d'identités au travail commande une redéfinition du rôle des syndicats afin de représenter les multiples aspirations de la main-d'œuvreféminine¹⁷.

9. Identité professionnelle des enseignants :

On peut définir l'enseignant comme un professionnel de l'éducation/apprentissage. Les deux termes sont indissociables puisque l'enseignant est un spécialiste des stratégies éducatives ayant pour but de favoriser des apprentissages, voire la maîtrise même des processus d'apprentissage chez l'autre.

L'enseignement est un service public, visant le bien-être de la collectivité en contribuant au développement des personnes qui vont composer et gouverner la société de

¹⁶ Catherine le capitaine, **relation industrielle : nouvelles identités professionnelles des femmes syndicalisme**, vol 66, 2011. P 110.

¹⁷Ibid , p118.

Chapitre III : Le syndicalisme féminin et l'identité professionnelle

demain, assurant ainsi sa pérennité, et idéalement, dans une société démocratique, favorisant l'accès pour le plus grand nombre à une meilleure qualité de vie.

L'acte éducatif est par ailleurs un acte complexe (Perrenoud, 1993 ; Conseil supérieur de l'éducation, 1991) – complexe, réflexif et interactif selon les termes du Conseil supérieur de l'éducation (1991) – requérant la maîtrise de plusieurs savoirs, tant théoriques que pratiques, et de plusieurs habiletés.

Savoirs pédagogiques et didactiques, savoirs disciplinaires, connaissances dans le domaine de l'évaluation des apprentissages, habiletés relationnelles, sens de l'éthique en sont autant d'exemples. C'est d'ailleurs dans un rapport de responsabilité, et ce, à plusieurs égards, que l'enseignant assume sa fonction¹⁸.

Conclusion :

La femme accède de plus en plus à un rapport positif à l'emploi, bien que la conciliation travail-famille particularise l'identité féminine, les femmes aspirent à la fois à la réussite professionnelle et à la réussite familiales sont communément au cœur des nouvelles identités professionnelles des femmes ce dernier complexifie le rapport des femmes à l'égard du syndicalisme.

¹⁸Brunswick, Y. et Danzin, A. (1998). *Naissance d'une civilisation. Le choc de la mondialisation*. Montréal: VLB\Unesco.

Partie pratique

Chapitre IV

**Présentation du terrain et les
caractéristiques de l'échantillon**

Chapitre IV :Présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

Préambule :

Ce chapitre sera consacré à la présentation du terrain d'étude et pour la présentation des caractéristiques de l'échantillon d'étude.

I. Présentation du terrain d'enquête :

1. Création et historique du lycée EL-hammadia :

Le lycée EL-HAMMADIA de Bejaia ex polyvalent, a été créé officiellement et inauguré par le ministère de l'enseignement primaire et secondaire aujourd'hui ministère de l'éducation nationale Abed el Krim ben Mahmoud le Lundi 15 dhou el hidja 1391 hégire correspondant au 31 janvier 1972.

2. La situation géographique et infrastructures :

Le LYCEE EL-HAMMADIA se situe à Bejaia, rue des crêtes il s'étend sur une superficie de 18652 m² ce qui nous mène à dire deux hectares il se compose de nombreuses infrastructures ;

- Un bloc administratif qui comprend des bureaux administratifs ou se trouve le bureau du proviseur de l'ascenseur de la direction des adjoints d'éducation, bureau de l'économat, bureau de la psychologue de l'établissement
- Une salle des enseignants
- Deux blocs pédagogiques qui comportent 45 salles.
- Un bloc de labos qui contiennent 06 laboratoires et 04 ateliers
- Une cour de récréation.
- Un stade et une salle de sport.
- Un parking pour automobile.
- Un réfectoire de 2000 m².

3. Effectif d'enseignants au sein du lycée EL-HAMMADIA :

L'établissement se dote de 107 enseignants parmi eux 71 femmes et 36 hommes qui assurent la présentation des cours et l'encadrement pédagogique de 23 matières conçu par le ministère de l'éducation.

Chapitre IV :Présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

Tableau N°01 : Effectifs d'enseignants au lycée EL-HAMMADIA :

Matière	Enseignant	matière	Enseignant
Littérature arabe	12	Education physique et sportive	06
Philosophie	07	Art	00
Histoire géo	08	Musique	00
Science islamique	05	Littérature berberes	03
Littérature française	10	Gestion économie	05
Littérature anglaise	09	Informatique	02
Littérature allemande	02	Génie civile	02
Littérature espagnole	00	Génie mécanique	00
Mathématiques	12	Génie des procédés	02
Physique technologie	11	Génie électrique	02
Science de la nature et de la vie	09		
Total			107

Source : document remis par l'administration de lycée EL HAMMADIA de Bejaia

4. Effectifs des élèves scolarisés au sein de l'établissement :

4.1.L'effectif des élèves :

Le lycée EL-HAMMADIA de Bejaia dispose et assure la scolarité secondaire de 1771élèves répartis sur trois niveaux d'études lycéens voire la première année secondaire, la deuxième et la terminale.

Chapitre IV :Présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

Tableau N°02 : le nombre d'élèves inscrit et scolarisé au lycée el-hammadia:

Catégorie d'élèves	nombres	%
Première année	594	33.54
Deuxième année	492	27.78
Terminal	685	38.68
Total	1771	100

Source :document ramis par l'administration de lycée EL-HAMMADIA.

D'après les données de se tableau nous avons remarqué que il y'a une équilibre dans le nombre de catégorisations des élèves dans le lycée el-hammadia qui varie entre 27% et 39%.

5. Le service de pensionnat et demi pensionnat :

L'établissement du lycée EL-HAMMADIA de Bejaia se dote d'un service de pensionnant depuis sa création, mais depuis 1990 il est mis en dehors de service.

Tous même il existe un service de demi-pensionnat qui assure la cantine scolaire et la restauration pour 600 élèves qui bénéficient de ce service.

II. Le déroulement de l'enquête sur le terrain :

Notre enquête s'est déroulée au sein de lycée El-HAMMADIA à Bejaia, qui duré (30) jours allant du 30/04/2019 au 30/05/2019. Notre technique de collecte de données sur le terrain était entretien semi-directif pour recueillir des informations utiles à notre étude.

Durant notre enquête nous avons réalisé 20 entretiens, un échantillon suffisant pour représenter la population mère. A la fin de notre enquête nous avons retenu que 13 entretiens, le reste des femmes étaient soit dans la surveillance des examens de la période du ramadan soit dans la grève soit dans l'arrêt de travail.

Durant cette enquête nous avons rencontré des difficultés pour réaliser notre enquête pour plusieurs raisons : les grèves des enseignants grâce au 5 émehandât du président au sein de lycée, nous a empêcher d'effectuer notre enquête par ce que l'établissement a été fermé, en plus la période des examens ; les enseignantes sont occupées. Il ya beaucoup de femmes refusent de faire l'entretien a cause de ramadan et ses responsabilités au sein de sa familles, il ya le règlement intérieur de l'établissement, qui interdit de rentré au classes pour faire les

Chapitre IV :Présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

entretiens pour les raisons sécuritaires. Tous ses obstacles surtout la grève qui a duré plusieurs mois et le refus des enseignantes, nous a risqué d'échouer notre enquête.

III. L'organisation des données du terrain :

Une fois l'enquête est terminée nous avons récupéré 13 entretiens que nous avons ordonné d'une manière suivante :

1. Transcription des entretiens :

Nous avons procédé à la transcription des entretiens cette étape va nous permettre de repérer les réponses les plus importantes et faciliter l'analyse.

2. La catégorisation des réponses des entretiens :

La deuxième étape dans l'organisation des entretiens c'est la catégorisation donc la lecture minutieuse des entretiens nous a permis de déceler les catégories de réponse les plus importantes suivant chaque question.

3. L'analyse de contenu :

Les méthodes qualitatives reposent essentiellement sur des opérations purement idéelles qui s'exercent soit sur les éléments d'un document soit sur un ensemble de documents. Ce travail est destiné à expliquer la ou les significations exactes de documents¹. Celle-ci est la plus adéquate aux méthodes qualitatives qui nous permet d'arriver à des interprétations sociologiques du sens des propos des enquêtées.

VI. L'identification de l'enquêtées :

Les questions du premier axe du guide d'entretien sont émises pour cet objectif. L'identification des enquêtées doit nous permettre de constituer une base d'informations explicatives pour l'analyse et l'interprétation des résultats d'étude.

¹ Gay Thomas, *l'indispensable de la sociologie*, Edition studyrama, Paris, 2004, P86.

Chapitre IV :Présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

Tableau N°03 : description de la population d'enquête :

Entretien	Age	Situation matrimoniale	Expérience dans travail	Nombre de personne dans la famille	Syndicat
01	44	mariée	23	04	CNAPEST
02	31	mariée	08	04	SATEF
03	50	mariée	27	06	CNAPEST
04	44	mariée	15	05	CNAPEST
05	40	mariée	16	05	CNAPEST
06	49	mariée	23	03	CNAPEST
07	46	mariée	23	05	CNAPEST
08	51	veuve	28	03	CNAPEST
09	50	mariée	27	04	CNAPEST
10	47	célibataire	25	01	CLA
11	38	mariée	13	06	CNAPEST
12	33	mariée	07	03	CNAPEST
13	32	Mariée	10	04	CNAPEST

Le tableau ci-dessus démontre les caractéristiques de notre population d'enquête. Nous avons retenu les variable de

1. Selon l'âge :

En effet et selon l'âge, notre population se présente de la manière suivante : les enquêtées sont âgées entre 31 et 51 ans, réparties en trois catégories d'âges.

Première catégorie est celle de quatre femmes enquêtées sont âgées de moins de 40 ans (entretien 02 à 31 ans, entretien 12 à 33 ans et entretien 13 à 32 ans, entretien 11 à 38 ans).

La deuxième catégorie se situe de huit femmes enquêtées sont âgées entre 40ans et 50 ans (entretien 01 :44ans, entretien 03 :50ans, entretien 04 : 44ans, entretien05 : 40ans, entretien 06 : 49ans, entretien 07 : 46ans, entretien09 : 50ans et entretien10 : 47ans)

Chapitre IV :Présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

La troisième catégorie est plus de cinquante ans nous avons trouvé une seule femme enquêtée (entretien 08 : 51 ans).

Cela explique que les femmes qui accèdent beaucoup plus aux postes de travail dans le secteur éducatif sont des jeunes femmes. En sociologie l'indice d'âge nous révèle est comme une variable indépendante et un déterminant social. Donc l'âge est considéré comme le caractère le plus important dans la définition de notre échantillon.

2. Situation matrimoniale des enquêtées :

Le deuxième critère exposé est celui de la situation familiale de chaque enquêtée, car grâce à ce facteur nous allons définir sa situation matrimoniale qui va nous aider à savoir mieux dans quelle la situer, et pour mieux éclairer.

D'après ce tableau illustre l'état civil des femmes syndicalistes enseignantes au sein du lycée EL-HAMMADIA, nous avons observé la grande partie des femmes interrogées sont mariées avec une fréquence de (11) et nous avons trouvé une seule femme célibataire, puis les veuves à une fréquence de (01).

Cela veut dire que nos enquêtées quel que soit leur situation matrimoniale, elles travaillent pour satisfaire leurs besoins personnels et celui de leurs familles, avec la situation d'aujourd'hui un seul salaire ne peut pas satisfaire les dépenses des familles algériennes. Et d'après ce que nous avons remarqué que le travail et la participation au syndicat est exercé par toutes les catégories des femmes avec des différentes situations.

3. Expérience professionnelle :

L'expérience est aussi un critère de classification qui nous permet de bien identifier notre échantillon.

Ce tableau nous montre l'expérience professionnelle des enquêtées et la catégorie d'ancienneté :

Nous avons trouvé (04) enquêtées entre 10 à 20 ans et plus de 20 ans nous avons trouvé 07 femmes enquêtées.

Deux femmes entre 05 à 10 ans (entretien 02 : 08 ans et entretien 12 : 07 ans).

Chapitre IV :Présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

Cela explique que les femmes ont occupés des postes de travail en ce lieu et elle trouve pas des difficultés au sein de sa famille, et sa situation qu'elle a encouragé de sa continuité dans sa profession et elle le maîtrise aussi et donc la femme quand elle occupe un poste elle n'essaie pas de le changer donc on parle de la fidélité dans son lieu de travail. On voit ici que la plupart de ces femmes enseignantes syndicalistes ont une ancienneté dans leur travail au sein de cet établissement.

4. Nombre de personne dans la famille :

Le nombre de personnes dans la famille est un critère de classification qui nous permettra de bien identifier notre échantillon, nous avons pris trois catégories de nombre de personnes familiales que nous allons exposer ci-dessous :

Nous constatons que la moitié à une fréquence de 07 qui ont un nombre de personnes dans la famille qui varie entre (03 à 05).

Suivi d'une fréquence de 04 pour ceux qui ont un nombre de personnes dans la famille qui est entre (01 à 03), et entre 05 à 07 il y a deux personnes au sein de la famille.

Nous observons que le nombre de personnes au sein d'une famille est limité qui rend la famille algérienne nucléaire. Cela s'explique par la charge du travail dans le secteur éducatif. Les femmes salariées sont dans la majorité des cas obligées à interrompre leur travail à cause d'une grossesse ou même mettre une fin à leurs carrières pour s'occuper des enfants.

Nous constatons que la majorité de ces femmes enseignantes syndicalistes vivent dans une petite famille, et une minorité qui vivent seules avec leurs maris.

5. type du syndicat :

L'enseignant c'est lui qui transmet les informations et des connaissances à ces élèves et aussi c'est un prof qui cherche à satisfaire ces besoins matériels et moraux à partir de sa participation et son intégration dans un syndicat éducatif.

Nous remarquons que la majorité des femmes enquêtées s'intègrent dans le CNAPESTE nous avons trouvé une fréquence de (11) femmes enseignantes syndicalistes. Suivi d'une fréquence (01) dans le SATEF et puis une seule enseignante dans le CLA.

Cela nous déduisons que le CNAPEST c'est un syndicat régulateur et autonome non politisé qui cherche à défendre les droits de l'enseignant et de lui offrir ses bonnes conditions

Chapitre IV :Présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

de travail et la majorité des femmes syndicalistes enseignantes adhérentes et participent dans ce type de syndicat.

Conclusion :

En conclusion, nous pouvons dire que la majorité de nos enquêtées sont des jeunes femmes, mariées avec des enfants en charge, et aussi avec des expériences dans son travail. Et toutes les femmes se syndiquent dans le CNAPEST grâcea ces avantages qui ce affecte positivement la profession de l'enseignant.

Chapitre V

Analyse et interprétation des résultats

Préambule :

Dans cette étape nous allons entamer l'analyse et l'interprétation des résultats des données recueillies sur le terrain par l'analyse de contenu des entretiens effectués qui se porteront sur deux axes essentiels, ces derniers sont répartie comme suit :

I. La réalité de l'implication syndicale de la femme :

Dans ce premier axe nous allons présenter des éléments de réponse à notre première hypothèse, ils sont présentés dans les catégories suivantes.

1. Les raisons de l'implication syndicale féminine :

L'implication syndicale des femmes recouvre plusieurs facettes, sociales, économiques et même politiques. Sur le plan sociologique, cette thématique est toujours d'actualité vu le l'adhésion syndicale important dans les différentes structures. Dans le cadre de la réalisation de notre recherche et vu la grande importance accordée à ce sujet, nous avons consacré une question relative aux raisons de l'implication syndicale dans le secteur de l'éducation (le CNAPEST) asein de lycée EL-HAMMADIA. Les réponses des enquêtées peuvent être regroupées dans les éléments suivants :

1.1. La défense des droits socioprofessionnels :

D'après l'étude effectuée auprès de 13 femmes syndicalistes au sein du lycée EL-HAMMADIA, concernant la question des raisons pour s'intégrer dans le syndicalisme, nous avons trouvé une vision dominante représentée par 10 femmes qui ont déclaré que le syndicalisme protège l'enseignant, puisque c'est un syndicat autonome qui pousse l'enseignant de travailler dans des bonnes conditions de travail.

Dans cette vision dont on cite une femme questionnée (49 ans, mariée, 1 enfant) qui dit : « **Pour revendiquer nos droits. L'enseignant non syndiqué n'est pas bien pris en charge dans toutes les institutions** » c'est à dire que le syndicalisme cherche à faire aboutir des revendications en matière de salaires, de condition de travail de prestations sociales.

Rajoute une autre (51 ans, veuve, 2 enfants) elle dit « **Pour plusieurs raisons : défendre les droits des enseignants, assurer une médiation entre l'administration et pour informer et améliorer notre rendement** » ; alors l'intégration dans un syndicat pour une femme a plusieurs buts, elle vise une protection des droits socioprofessionnels. L'implication

syndicale permet une meilleure communication interne et externe avec l'administration locale, et cela garantis un rendement meilleur de la part des enseignants.

Une autre enseignante dit (40ans, mariée, 03enfants) « **S'intégrer dans le syndicalisme veut dire exercer un droit aussi c'est le seul moyen qui peut garantir les droits des salaires en terme de salaire, statut.** ». Et une autre rajoute (33ans, mariée, 1 enfant) qui dit « **Défendre mes droits, par sentiment de laisser aller et elle a 9ra. En sens mal traité vis-à-vis de corps administratif et sous secteur éducatif** » donc les raisons d'un syndicat d'une manière générale c'est à partir du syndicalisme ou l'enseignant atteint ses objectifs matériels et moraux.

1.2.protection syndicale :

Nous avons constaté d'après ces témoignages que les femmes cherchent toujours la satisfaction de leurs droits pour ne pas être comme des femmes marginalisées.

Dans la autre position on trouve 03 femmes enquêtées qui ont déclaré que c'est une couverture syndicale dont on cite l'une de ses femmes : une enseignante (44ans, mariée, 03 enfants) dit « **Une couverture, travailler plus à l'aise, une conviction, syndicat autonome et il n'est pas politisé** » donc par le syndicalisme la gente féminine se sentira protégée dans son milieu de travail.

Nous avons déduit que le syndicat pour la gente féminine est l'image de la liberté. C'est grâce au syndicalisme qui permet à la femme d'arriver à son but. Aussi, l'implication syndicale des femmes est suscitée par la qualité des revendications des syndicats autonome comme le CNAPESTE qui ne sont pas d'ordre politique mais plutôt d'ordre de la liberté de l'exercice syndicale et la réclamation des droits socioéconomiques des enseignants.

2. Objectif du syndicalisme :

D'après l'étude effectuée auprès de 13 femmes syndicalistes au sein du lycée EL-HAMMADIA, questionnées sur le sujet de la réalisation des objectifs, nous avons trouvé une vision dominante présentée par la plupart des femmes qui déclarent qu'elles ont réalisé leurs objectifs grâce au syndicalisme qui leur offre des bonnes conditions professionnelles et la confiance en soi.

Dans la vision dominante, les femmes interrogées déclarent leurs satisfactions dans le milieu syndical. Dont nous devons citer une femme interviewée (44ans, mariée, 02enfants) qui

dit : « **On a choisis d'être dans le syndicalisme pour une soit disant une couverture syndicale en cas ou un problème surgit sur notre chemin** » alors que l'objectifs de la femme à s'intégrer dans un syndicat pour être couverte et protégé en quelque sorte.

Rajoute une autre (47ans, célibataire) dit : « **Je me sens en sécurité sachant qu'éventuellement, si je venais à être confrontée à un problème professionnel, je ne serais pas seule pour le résoudre** » le syndicalisme offre la sécurité a la femme dans tous les aspects de la vie soit individuel, social..ect.

Une autre rajoute (51ans, veuve, 02 enfants) dit : « **Oui, car nous avons arraché pas mal de revendications (conditions de travail-scolaire....) on a aussi assuré la relève en performant la nouvelle génération** ». Chaque femme syndicaliste, par le billet de l'action syndicale, arrive à réaliser ses objectifs d'ordre professionnels. D'après ces témoignages cités ci-dessus nous constatons que la gente féminine considère le syndicalisme comme le seul moyen qui vise aréalise leurs objectifs comme l'amélioration des conditions de travail... ect.

L'objectif majeur de ces femmes est d'assurer la continuité de leur structure syndicale par la mobilisation et la capacité l'attraction des militants qui assure la survie et la pérennité de la structure syndicale.

3. La participation syndicale féminine :

L'objectif de la question n° 03 du guide d'entretien était de déceler les manières et les actions menées par les femmes dans leur structure syndicale, cependant les femmes interrogées se sont expliqué sur leur choix d'insertion syndicale.

D'après l'étude effectuée auprès de 13 femmes syndicalistes enseignantes sur leur participation syndicale, nous avons trouvé une vision dominante présenté par l'ensemble des femmes syndicalistes qui déclarent que l'intégration syndicale reste leur propre choix.

Une des femmes interviewées (33ans, mariée, 01 enfant) qui dit : « **je me suis inscrites dès que j'ai intégré l'éducation et c'est un choix basé sur les avis des autres** » c'est-à-dire la femme participe dans un syndicat après avoir utilisé les avis des autres pour confirmé son choix.

Une autre femme (44ans, mariée, 03enfant) rajoute : « **C'est mon choix, une conviction personnelle, atteindre ma conviction, c'est un syndicat qui est à 100% pour le**

travailleur ou bien, bien précisément l'enseignant d'une manière globale ». Se genre de femme prend sa décision seule parce qu'elle dépend d'elle-même et sa confiance en soi.

Rajoute une femme (44ans, mariée, 02enfants) « **C'était un nouveau syndicat créé par des gens honnêtes et respectueux et on n'a pas hésité à être syndiqués** » donc c'est les dirigeants honnêtes qui pousse la femme a se syndiquée. Nous déduisons que les propos de ses femmes syndiquées ont le droit de prendre leurs décisions et elle participe dans la vie professionnelle par leurs actions syndicales.

En effet, les femmes constituent un potentiel important pour les structures syndicales si ces dernières auront la capacité de s'approprier des revendications et des besoins socioprofessionnels des femmes.

4. La vision des enseignantes envers le CNAPESTE :

D'après l'étude effectuée auprès d'un échantillon de 13 femmes syndicalistes au sein de lycée EL-HAMMADIA, concernant la présentation du CNAPESTE, nous avons trouvé que la plupart des femmes enseignantes disent que le CNAPESTE est un syndicat autonome loin de la bureaucratie, non politisé ; son but est de défendre leurs intérêts professionnels.

Une des femmes questionnées (51ans, veuve, 02enfants) déclare « **Selon moi, c'est le premier syndicat représentatif des travailleurs de l'éducation, et c'est le seul qui fonctionne de manière démocrate et transparente** ». Alors le CNAPESTE c'est un syndicat autonome et non pas politisé.

Une autre femme (32ans, mariée, 02 enfants) dit : « **Un syndicat autonome qui a toujours défendu les droits des enseignants malgré tout les obstacles** ». L'objectif du CNAPESTE c'est de réaliser les objectifs des enseignants malgré qu'il rencontre des difficultés d'ordre institutionnel.

Une autre aussi (49ans, mariée, 01 enfant) qui dit « **Le CNAPESTE est un syndicat fiable qui a beaucoup lutté pour l'intérêt des enseignants** ». Le CNAPESTE défend les droits commun des l'enseignants c'est pour cela qu'il arrive à mobiliser des militants autour de lui.

Une femme (44ans, mariée, 03enfants) qui dit « **Le CNAPESTE c'est un syndicat autonome, toutes les actions prises par le CNAPESTE sont issues de sa base, ce qui fait la différence entre les autres syndicats** » qui veut dire le CNAPESTE est différent

par rapport aux autres syndicats car il est direct il prend en considération la parole de chaque enseignant.

D'après les résultats obtenus dans notre recherche nous avons déduit que la majorité des femmes interrogées disent que le CNAPEST regroupe la famille éducative, il respecte la base (l'enseignant), il est fiable et respectueux. Les enseignantes de ce fait sont satisfaites de la manière dont la CNAPEST gère leurs revendications et leurs aspirations. Elles estiment que l'action syndicale du CNAPEST va dans le sens de l'amélioration des conditions de travail et de la situation socioprofessionnelle des enseignants. Le même souhait est relevé pour l'amélioration du système éducatif et du fonctionnement de l'école.

5. Le syndicalisme féminin :

La femme est partout et son nombre augmente peu à peu et aujourd'hui elle participe dans des domaines professionnels et elle occupe des postes en plusieurs catégories et dans chaque organisation ou entreprise on trouve un taux suffisant des femmes travailleuses.

D'après l'étude effectuée auprès de 13 femmes syndicalistes au sein du lycée EL-HAMMADIA, concernant leurs points de vue sur le syndicalisme féminin nous avons trouvé une vision dominante présentée par 08 femmes qui déclarent que la femme adhère comme l'homme à ce genre de syndicat donc il y'a une égalité de sexe au sein de la structure syndicale et elles ne trouvent pas de difficultés ou de discrimination dans l'action syndicale, en effet, les 05 femmes questionnées disent que la femme est responsable dans la prise des décisions. Les réponses à cette question ont fait ressortir les éléments suivants :

a. Egalité dans le sexe :

Ce terme suppose que les hommes et les femmes doivent être traités d'une manière égale sans aucune discrimination, c'est l'objectif de l'ONU. Dans le domaine de travail, l'égalité professionnelle implique le respect de plusieurs principes par les employeurs : l'absence de différenciation en matière de rémunération et d'évolution la parité parmi les conseils d'administration, les dirigeants...etc.

C'est ce que nous confirme la vision d'une femme syndiquée (50ans, mariée, 02enfants) déclare : «**La participation de la femme à côté de l'homme est primordial et indispensable** ». La femme et l'homme occupent le même poste de travail c'est un principe

dans lequel devraient recevoir un traitement égal et ne pas être discriminées en fonction de leur genre.

Une autre (32ans, mariée, 02 enfants) dit : « **La femme était et sera toujours à côté de l'homme** ». une autre femme (44ans, mariée, 02enfants) qui dit : « **c'est une bonne chose, la femme doit être partout dans la société comme les gents masculine pour sa liberté de la mentalité ancestrale** » le concept d'égalité est l'un des concepts fondamentaux des systèmes juridiques internationaux et nationaux, il intervient à différents niveaux, repris par l'OIT(organisation international du travail). L'égalité des sexes ici peut être représenté en terme d'adhésion syndicale et non pas en terme de la prise de décision et de responsabilité. C'est ce qu'on va confirmer dans l'élément suivant :

b. Prise de responsabilité :

La responsabilité est le devoir de répondre de ses actes, toutes circonstances et conséquences comprises, c'est-à-dire d'en assumer l'énonciation, l'effectuation, et par suite la préparation voire la sanction lorsque l'attendu n'est pas obtenu.

Nous avons trouvé 05 femmes interrogées qui ont déclarés que la femme syndicaliste est exclue de la responsabilité syndicale. L'une de ses femmes enquêtées (31ans, mariée, 02 enfants) qui déclare « **Beaucoup de femmes adhèrent aux syndicats, mais la responsabilité est toujours donnée aux hommes** ». Cela signifie dans des structures décisionnelles nationales et internationales, la représentation féminine n'a pas connu d'évolution majeur malgré elle participe dans un syndicat mais l'homme toujours qui prend la responsabilité.

Une autre femme (44ans, mariée, 03enfants) dit : « **Peu de femmes sont responsables au niveau du syndicat malgré que le nombre d'adhérentes est élevée. Je pourrai dire que le nombre des hommes adhérents sont plus élevés** » peu importe à quel point la femme est libérée, elle est toujours faible dans sa responsabilité.

Malgré la représentation des femmes qui constituent la majorité des travailleurs de l'éducation. Elles occupent très peu de postes décisionnels au sein des syndicats et peu de responsabilités syndicales. une explications que l'on peut apporter à ce constat c'est qu'une culture patriarcale enracinée dans le syndicalisme et des stéréotypes de genre et un partage inégal des responsabilités familiales qui font que les femmes ne sont pas disposées à jouer un rôle décisionnel dans l'activité syndicale. A cet effet, on déduit que malgré les efforts

d'introduire la femme à l'action syndicale, son rôle se résume à celui d'adhérente, elle est exclue des postes décisionnels.

6. Obstacles familiaux à l'adhésion syndicale de la femme

Nous avons observé que la majorité des femmes interrogées ont répondues que les femmes n'ont pas de problèmes au sein de leurs famille par rapport à leur implication syndicale, d'après les propos suivants : (46ans, mariée, 03enfants) dit : « **Aucun problème, au contraire le conjoint (mon mari) m'encourage souvent à être syndiquée** ». C'est-à-dire la femme algérienne ce sont leurs familles qui les aident et les soutiennent pour participer au syndicat.

Une autre (50ans, mariée, 02enfants) qui dit : « **Aucune, je suis certaine vu que j'ai des engagements fondés** ». Une femme (44ans, mariée, 03enfants) déclare : « **Mon mari lui-même membre dans un syndicat autonome, m'encourage de participer dans toutes les actions de protestation, grève et autres** » la femme en générale membre dans un syndicat ou elle participe dans plusieurs actions syndicales vu qu'elle est encouragée et soutenue par son environnement familial.

Dans cette vision nous avons distingué que la femme algérienne ne rencontre pas des problèmes dans sa vie socioprofessionnelle au contraire elle se développe peu à peu. Et chaque femme participe dans le syndicat grâce à l'encouragement soit de la part de ses parents ou de son conjoint.

Nous somme ici face une nouvelle production sociale des rapports de sexe, et un changement social, dans le sens ou la femme s'engage dans des rôles et des statuts nouveaux et aussi elle a réussi à se positionner dans des espaces structurels nouveaux et mixtes jugés de purement masculins comme celui du syndicat. De ce fait la femme trouve d'autre stratégie d'émancipation et d'autre espace d'expression qui lui permet de sortir de son rôle minoritaire de femme au foyer à celui d'actrice sociale et professionnelle. Il est temps donc de saisir le rôle de la femme, notamment l'enseignante, dans l'action syndicale et militante par la production de nouveau rapport de genre, la lutte pour l'égalité des chances et le développement des stratégies de résistance au changement dans le domaine professionnel.

7. Les obstacles rencontrés au sein du mouvement syndical :

Nous avons constaté que toutes les femmes enseignantes disent qu'elles n'ont pas des obstacles au sein du mouvement syndical.

A propos de cette totalité nous avons enregistré les déclarations suivantes : (femme 44ans, mariée, 02 enfants) dit : «**Non, on est libre de s'exprimer et de donner son avis quelques que soit le problème revendiqué**». Une autre enquêtée (46ans, marié, 03enfants) déclare : «**Pas d'obstacle, tout ce passe bien la plus part du temps**» un syndicat est un groupe qui travaille dans l'intérêt de tous, quand un syndicat existe au travail, la négociation devient collective et obligatoire.

Une femme (44ans, mariée, 03enfants) qui dit : «**Non pas d'obstacle, le dialogue règne pendant les assemblée générales, toutes les décisions sont prises par vote à main levée**» être dans un syndicat il donne un pouvoir au membre car il vagagné et atteindre beaucoup d'objectif par rapport au personne non syndiqué.

Dans cela nous avons déduit que le mouvement syndicale qui a fait le bon discours pour faire des bonnes conditions de travail et qui pousse la femme a participé dans ce mouvement pour atteindre ses objectifs.

Si la femme enseignante a un rôle a jouer dans le monde du travail et de l'école par leurs implication syndicale, les structures syndicales de leurs part ont une responsabilité de faciliter la tache à ces femmes et de les responsabiliser d'avantage, dans ce sens, il faut que le CNAPEST en sa qualité de syndicat représentant des enseignants, prenne en considération ce potentiel féminin par la lutte contre toute forme d'exclusion et de discriminations à l'égard des femmes.

On conclus l'analyse de la première hypothèse pour dire que la femme s'implique dans un syndicat parce qu'elle a beaucoup d'avantage, car un syndicat reconnu par sa défense de ses droits professionnels et économiques de ses membres, cherche à faire aboutir des revendications en matière de salaires, de condition de travail, de prestations sociales ...etc. et le syndicat protège la femme dans tous ses aspects et lui offre un respect totale par tous le monde et un grade exceptionnelle mais elle reste toujours couverte à partir d'un homme responsable et adhérent puisqu'elle reste une femme elle n'a pas des compétences externe comme l'homme malgré l'égalité entre les deux sexes.

II. L'identité professionnelle des femmes syndicalistes :

Le travail de la femme est considéré comme source de richesse, de croissance et de développement économique du pays qui pousse la femme à créer son identité socioprofessionnelle. Nous allons donc présenter dans cet élément des réponses à notre deuxième hypothèse.

1. Le statut procuré par l'adhésion au CNAPEST :

D'après l'étude effectuée auprès de (13) femmes enseignantes syndicalistes au sein du lycée El-HAMMADIA, concernant le sujet de son statut procuré par son adhésion au CNAPEST, nous avons trouvé une vision dominante présentée par la plupart des femmes qui déclarent qu'elles ont leurs statuts grâce au CNAPESTE parce qu'il offre aux enseignantes de créer son identité au sein de l'établissement et avoir un pouvoir par rapport aux autres non syndiquées.

1.1. Une promotion professionnelle :

Le syndicalisme pour une femme enseignante peut être une source d'une promotion professionnelle. Dans ce sens, une femme interviewée (40ans, mariée, 03 enfants) dit : « **Mon adhésion au CNAPEST m'aider à devenir professeuse principale de catégorie 14** », donc ce syndicat attribue aux enseignantes syndicalistes un changement de fonction dans l'établissement et une promotion professionnelle qui veut dire un salaire augmenté et une satisfaction au travail.

1.2. Une valorisation sociale :

L'activité syndicale pour une femme enseignante peut être une source d'une valorisation sociale, ainsi nous parle une autre femme (49ans, mariée, 01 enfant) qui déclare : « **Un grand respect de la part de la société civile** ». Un syndicat joue un rôle pour la réussite de la femme syndicale dans le secteur professionnel et social qui développe son savoir et lui procure un respect et un statut valorisé et valorisant.

Et une autre rajoute (51ans, veuve, 02 enfants) : « **Beaucoup de considération, ainsi qu'une valorisation de mon métier et de mes valeurs humaines** ». Cela veut dire que cette femme syndicaliste arrive à l'estime de soi par l'action syndicale, son identité repose sur l'attribution d'une valeur sociale et humaine à son travail.

Nous constatons que la femme enseignantes syndicalistes change et se modifie de perspectives socioprofessionnelles, l'implication syndicale lui procure un statut nouveau, une valorisation de soi et d'autrui et une nouvelle identité syndicale. Elles comptent de ce fait sur leur implication syndicale pour améliorer à la fois leur reconnaissance professionnelle et sociale et leur mode de vie au travail et à l'extérieur du travail.

2. L'identité de la femme enseignante syndicaliste :

L'objectif de la question N° 02 du guide d'entretien était de déceler l'identité de la femme syndicaliste, les femmes interrogées se sont expliquées que le syndicalisme favorise l'assurance professionnelle des enseignantes de travailler dans des bonnes conditions au sein de l'établissement.

D'après l'étude effectuée auprès de 13 femmes syndicalistes enseignantes, nous avons trouvé une vision dominante présentée par l'ensemble des femmes syndicalistes, à propos de cette totalité nous avons enregistré les déclarations suivantes :

Une femme (44ans, marié, 03 enfants) qui déclare : « **Etant donné je suis dans le syndicat, je travaille très à l'aise, tout les problèmes que je rencontre, je me dis que le syndicat est avec moi** ». C'est-à-dire que cette femme a une confiance totale au CNAPEST parce que ce dernier est une association de défense des droits et intérêts matériels et moraux des travailleurs, l'implication syndicale assure à l'enseignante une sécurité professionnelle.

Une autre femme rajoute (49ans, mariée, 01 enfant) qui déclare : « **J'exerce mon métier avec fierté et assurance** » donc la femme a sa confiance en soi dans l'exercice de son emploi, elle n'est pas influencée pour s'intégrer au syndicalisme parce que c'est son choix personnelle.

Une femme questionnée (47ans, célibataire) qui dit : « **Grace à mon sérieux dans le travail, à ma conscience professionnelle irréprochable et à mon dévouement pour les élèves que j'ai acquis ma place** ». Alors que c'est grâce aux compétences et le sérieux dans le milieu de travail que la femme syndicaliste enseignante atteinde et accède une place importante dans l'établissement.

Nous déduisons que le syndicalisme protège la place des enseignantes syndicalistes, et il défend ses droits professionnels au sein de l'établissement, d'une manière

générale le syndicalisme rassure la situation professionnelle des enseignantes et il est considéré comme un moyen qui permet de développer leurs personnalités.

Nous sommes ici face à une situation nouvelle de la femme au travail. Nous assistons à un rapport au travail basé sur l'implication, le dévouement et la réalisation de soi. Les femmes travaillent pour un salaire certes mais elles tentent aussi la mise de plus de valeur dans leur rapport au travail ce qui lui apporte une assurance au travail. Donc on peut parler ici **d'une identité syndicale féminine rassurée.**

3. Les relations de genre au sein du CNAPEST :

Dans le cadre de la réalisation de notre recherche et vu la grande importance accordée à ce sujet, nous avons consacré une question relative à l'idée des relations entre les hommes et les femmes au sein de lycée EL-HAMMADIA dans le cadre de la structure syndicale. Les réponses des enquêtées peuvent être regroupées dans les éléments suivants :

3.1. Relations amicales :

D'après l'étude effectuée auprès de 13 femmes syndicaliste au sein de lycée EL-HAMMADIA, concernant la question de la relation entre les dirigeants et la femme syndicaliste au sein du CNAPEST, nous avons trouvé deux femmes qui ont déclaré que les relations sont amicales, puisque c'est un attachement mutuel entre eux. Dans cette optique dont nous devons citer : Une femme (46ans, mariée, 03 enfants) qui dit « **c'est une relation amicale** » et une autre rajoute (38ans, mariée, 04 enfants) qui déclare : « **que ma nature de relation c'est automatiquement amicale entre mes dirigeants dans le CNAPEST** ». ce qui veut dire que la femme syndicaliste considère les dirigeants comme des amis et des camarades et les rapports sont fondés sur le professionnalisme.

3.2. Un respect mutuel :

Nous constatons d'après ces témoignages que les femmes syndicalistes voient que la relation avec ses dirigeants au CNAPESTE est fondée sur un respect mutuel.

Dans la vision dominante nous avons trouvé 11 femmes enquêtées qui ont déclaré qu'il existe un respect entre femme et homme à l'intérieur du CNAPEST dont nous citons :

Une femme (44ans, marié, 03enfants) qui dit : «**Une bonne entente, respect mutuel, toujours présent pour nous informer** » c'est-à-dire que cette femme expérimenté, il n'ya aucun problème de travailler avec le genre masculin puisque les relations sont fondées sur un respect mutuel.

Une autre femme rajoute (51ans, veuve, 02 enfants) qui déclare : « **Une relation basée sur le respect mutuel, car il s'agit d'un lieu fraternel** » donc c'est le respect qui regroupe les deux sexes ils travaillent dans climat familial et une grande solidarité entre eux.

Nous déduisons que le syndicalisme c'est un moyen de solidarité qui donne un lien de fraternité entre les deux sexes. On comprend que l'implication syndicale permet à la femme d'avoir un nouveau rapport au travail fondé sur l'égalité des relations de travail avec l'homme. Ce nouveau rapport au travail résultant de l'action syndicale de la femme à fait en sorte que la femme est entrain de redéfinir son identité professionnelle en incluant des valeurs intrinsèques dans le milieu du travail comme le respect, l'honnêteté, le dévouement, la fierté de l'exercice de la profession ...etc.

4. l'impact de l'effectif féminin important sur la structure syndical :

Dans le cadre de la réalisation de notre recherche et vu la grande importance accordée à ce sujet, nous avons consacré une question relative à cette idée au sein de lycée EL-HAMMADIA. Les réponses des enquêtées peuvent être regroupées dans les éléments suivants :

4.1. La domination féminine

D'après l'étude effectuée auprès d'un échantillon de 13 femmes enseignantes syndicalistes au sein du lycée EL-HAMMADIA, concernant la domination féminine dans le secteur de l'éducation et sont poids sur la force de la structure syndicale, nous avons trouvé l'effectif de 07 femmes disent qu'elles sont majoritaire puisque la femme choisi de travailler beaucoup plus dans le secteur de l'éducation. Dans cette vision dont nous avons cité :

Une femme (46ans, marié, 03 enfants) qui déclare : « **La domination logique, qui apporte beaucoup de poids au syndicat** » donc la femme a une importance vis que l'effectif féminin est plus élevé dans l'enseignement secondaire.

Une autre rajoute (51ans, veuve, 02enfants) qui dit : « **L'enseignement est le plus adéquat pour la femme, ca explique cet engouement et je pense que cela renforce le mouvement**

syndical car les gents féminine est très responsable », qui veut dire que la femme préfère de travailler dans le secteur de l'éducation parce que c'est lui le plus adéquat pour elle d'une manière générale car elle n'utilise pas une force physique.

Malgré que l'effectif féminin est plus important que celui des hommes dans le secteur de l'éducation et malgré la division sexiste en matière de tâches à l'intérieur de la structure syndicale, il reste que la femme développe des relations d'entente avec les hommes parce qu'elles sont conscientes qu'ils sont capables et en mesure de les représenter en cas de conflits ou revendications.

4.2. Pouvoir masculin :

Nous avons constaté d'après les témoignages ci-dessous que la parole et le pouvoir reviennent toujours à l'homme malgré la présence accrue de la femme dans la structure syndicale du CNAPEST.

Dans cette optique nous avons trouvé 06 femmes enquêtées qui ont déclaré que le genre masculin est autoritaire dans notre société algérienne et même dans les syndicats. Dont nous citons :

Une femme (44ans, marié, 03enfants) qui dit : « **Beaucoup d'adhérente mais peu de dirigeantes exemple : société patriarcales** » donc malgré que le nombre des femmes est plus élevé mais la prise de décision revient toujours à l'homme donc nous sommes dans une société patriarcale qui est une forme d'organisation sociale et juridique fondée sur la détention de l'autorité par l'homme.

Une autre rajoute (33ans, marié, 01enfants) et déclare : « **Pas tellement nombreuse vis-à-vis des responsabilités vis-à-vis de la famille. Et ça affaiblit le mouvement étant donné que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la structure éducative** » c'est-à-dire que la femme doit s'occuper de son foyer et de sa profession au même temps, donc elle ne peut pas être responsable et négliger sa famille grâce à son intégration au CNAPEST.

D'après les résultats obtenus dans notre recherche nous déduisons malgré l'existence d'un taux énorme de femmes syndicalistes enseignantes mais la responsabilité et la prise de décision reviennent toujours à l'homme. Même si l'identité féminine demeure particularisée par

la conciliation travail-famille, l'implication syndicale féminine dans un environnement de travail en mutation est basée sur cette double réussite, soit l'implication professionnelle et la vie familiale. La réalisation de soi constitue une valeur de plus en plus importante pour les femmes.

5. La prise des décisions par la femme syndiquée :

Nous avons constaté que la majorité des femmes enquêtées disent que c'est par le vote qu'elle participe dans sa prise de décision. Une femmesyndiquée(31ans, marié, 02enfants) qui dit : « **Toutes les décisions sont prises par vote** ». Une autre (44ans, marié, 03enfants) qui déclare : « **Aucune différence entre l'homme et la femme, tout est pris par le vote** ». Et une autre rajoute (40ans, marié, 03enfants) qui dit : « **Oui comme elle est majoritaire dans l'éducation, elle a le droit de prendre une décision mais les adhésions et un résultat d'un consentement puis vote** » donc la femme participe dans la prise de décision comme l'homme dans l'organisation syndicale parce que chaque décision prise par vote.

Nous déduisons que la prise des décisions est un choix et ce choix peut être opinion ou une action, la femme a la prise de décision au même titre que ses collègues hommes. Elle est adhérente donc, elle a toujours son avis dans toutes les décisions. A partir de la on déduit que la femme syndiqué développe une nouvelle identité au travail par son action syndicale qui lui permet de prendre des décisions et de faire entendre sa parole au même titre que son homologue masculin. On peut parler **d'une identité décisionnelle**.

6. Le rôle de la femme syndiquédans la résolution des conflits :

D'après l'étude effectuée auprès de (13) femmes enseignantes syndicalistes au sein du lycée El-HAMMADIA, nous avons trouvé que la majorité des femmes ont le droit résoudre des problèmes. D'après les informations que nous avons recueillir on cite :

L'une des femmes(44 ans, Mariée, 15 ans d'expériences) nous a dit « **Oui, tous les problèmes sont résolus dans des assemblés générales, ou tous les adhérents sont appelées à se réunir, donc la résolution des problèmes se fait avec nos collègue hommes.** ». Un esprit de réunion et de concertation prime au sein de la structure syndicale du

CNAPEST, on peut dire alors que la parole de la femme est entendue au même titre que celle des hommes.

Rajoute une autre femme (44 ans, Mariée, 23ans d'expériences) qui dit « **Oui, on a notre mot à dire, je ne vois aucune différence dans le sexe pour régler les problèmes.**».C'est-à-dire quand il s'agit de problème ou bien un conflit nous remarquons que il y'a une grande solidarité entre la femme et l'homme dans la résolution des conflits.

Nous déduisons par ses résultats obtenu que les femmes participent dans la résolution des conflits professionnels qui existe entre les collègues de travail. Surtout quand il s'agit d'un problème qui touche une femme, nous observons qu'il y'a une grande solidarité par des femmes puisqu'elles sont majoritaires. A partir de la on peut parler **d'une identité résolutive.**

7. L'identité syndicale féminine dans l'éducation :

D'après l'étude effectuée auprès de (13) femmes enseignantes syndicalistes au sein du lycée El-HAMMADIA, Nous avons constaté que la majorité des femmes ont répondu que le syndicalisme procure une nouvelle identité aux femmes. Dont nous citons :

7.1. L'identité militante :

Le militantisme est l'un des critères de l'action syndicale, il permet à l'acteur d'être en position de défense des droits personnels et ceux d'autrui. L'une des femmes enseignantes(32 ans, Mariée, 10 ans d'expériences), elle dit « **Le syndicalisme nous donne la chance d'être des femmes combattante, militante et surtout pouvoir défendre nos droits et leurs droits de nos collègues** ». C'est-à-dire que le syndicalisme donne à la femme le pouvoir de défendre ses droits socioprofessionnels.

7.2. L'identité émancipatrice :

L'implication syndicale de la femme dans le secteur de l'éducation lui permet d'être émancipée par l'acquisition de l'assurance au travail, la confiance en soi, la valorisation de soi et de la profession. Une autre femme (51 ans, veuve, 28 ans d'expérience), dit dans ce sens « **exactement, le syndicalisme procure de l'assurance, de la confiance en soi, de l'amour du métier, ce qui donne une nouvelle identité professionnelle** » donc c'est grâce au syndicalisme que la femme sente de la liberté et de la confiance en elle-même dans le milieu de travail.

Nous rajoute cette femme (46 ans, Mariée, 23 ans d'expériences), déclare que « **Oui, l'identité particulière, on a plus de foi en soi même, on peut vaincre les obstacles, casser certaines tabou contrairement à la femme en générale** ». La femme participe dans le syndicalisme pour obtenir des nouvelles identités professionnelles ainsi que l'enrichissement dans sa fonction et avoir des promotions et de changement au sein de l'établissement pour se démarquer des autres femmes non syndiquées.

On conclut l'analyse de la deuxième hypothèse pour dire que le syndicalisme permet à la femme d'aller vers l'avant et de sortir de certains stéréotypes et clichés de la société traditionnelle qui réduit la femme à des rôles de femme au foyer, reproductrice, incapable de jouer des rôles d'actrice dans la société ; ce qui nous laisse parler une nouvelle identité au travail qui dépasse l'identité individuelle.

La femme syndiquée par son rapport au travail développe une identité collective qui dépasse les revendications classiques des syndicats mais elles vont vers une implication professionnelle de plus en plus forte qui engage les syndicats au développement des carrières des enseignantes.

Résultat de la première hypothèse :

D'après notre étude menée sur est le rôle de l'implication syndicale sur la construction d'une identité professionnelle féminine dans le lycée EL-HAMMADIA, après les données recueillies, et les analyses qu'on a effectuées, elle nous a apparue par rapport à la première hypothèse qui parle sur « la réalité de l'implication syndicale de la femme ».

La majorité des femmes affirment que le syndicalisme défend leur droit et les protège dans leurs milieux de travail.

La plupart de nos enquêtées indique que le CNAPEST c'est le seul syndicat autonome loin de la politique et qui cherche les intérêts de l'enseignant.

Les femmes questionnées montrent que son intégration et sa participation au CNAPEST est un choix personnel et avec le soutien de leurs parents et le CNAPEST c'est lui l'image de revendication de l'enseignant.

L'éducation pour la femme et son intégration au syndicalisme lui donne le pouvoir socioprofessionnelle, parce que ce dernier est un milieu de construction des identités spécifiques par une socialisation spécifique significative.

Dans notre travail sur les femmes enseignantes syndicalistes, nous avons pu constater que l'ensemble des femmes interviewées affichaient beaucoup de satisfaction dans son intégration au syndicalisme.

Il est évident pour nous de prendre en considération les représentations, que se font nos enquêtées des membres dans le CNAPEST.

Les femmes enquêtées montre que sa participation au CNAPEST c'est un moyen de résolution de ses conflit administrative ...etc elle atteint ses objectifs grâce a ce syndicat.

La plupart des femmes questionnées montrent que le CNAPEST n'est pas politisé cherche a réaliser les objectifs collectives de la base (enseignants).

La majorité des femmes affirment que sa participation au mouvement syndicale a une valeur importante. C'est-à-dire elle ne trouve pas des obstacles et des difficultés au sein de leur famille, au contraire grâce a son intégration et sa participation au CNAPEST elle a pu s'imposer et s'identifier dans la société et dans l'établissement.

Donc pour tous ces résultats, les femmes enseignantes syndicalistes confirment que le CNAPEST ou le milieu syndical dans le secteur de l'éducation favorise son existence

Donc pour tous ces résultats, la participation de la femme dans le syndicalisme lui offre de nouveau rapport au travail, protectrice de ses droits, conservatrice des droits d'autrui et émancipatrice par rapport à la réalisation de soi. Qui veut dire que la structure syndicale lui permet une protection vis a vie de son travail donc en vas évoquer une nouvelle identité automatiquement.

Résultat de la deuxième hypothèse :

La deuxième hypothèse concernant les femmes syndiquées dans l'éducation développent des nouvelles identités professionnelles par la transformation des rapports de domination, la résolution du conflit et prise de décision, donc suite au résultat nous avons remarqué que la femme a une domination dans l'éducation car l'enseignement est le plus adéquat pour la femme, cela renforce le mouvement syndical car les gente féminin est très responsable.

Ainsi, nous avons déduit que la femme a son mot, par son intuition, son intelligence, sans sagesse et sa capacité à prendre du recul face à une situation, elle est largement apte à intervenir dans la résolution des conflits professionnelle ; et aussi la femme intéresser a la

prise de décision toute décision au sein du CNAPEST passe par vote, car grâce au syndicalisme qui procure l'assurance, protège et défend la femme, donne la chance d'être combattante, militante. Qui confirme qu'elles ont un intérêt primordial au développement des nouvelles identités professionnelles et syndicales.

III. Synthèse des résultats :

A la suite des entretiens réalisés auprès de 13 femmes questionnées dans le lycée EL-HAMMADIA à BEJAIA et cela afin de répondre à nos questions que nous avons élaboré dans le premier chapitre méthodologique nous avons dégagé les synthèses suivantes :

L'implication syndicale féminine dans a plusieurs buts, elle vise une protection des droits socioprofessionnels. Elle permet une meilleure communication interne et externe avec l'administration locale, et cela garantis un rendement meilleur de la part des enseignantes et assurance vis-à-vis de leur poste de travail. En effet, l'implication syndicale des femmes est suscitée par la qualité des revendications des syndicats autonome comme le CNAPEST qui ne sont pas d'ordre politique mais plutôt d'ordre de la liberté de l'exercice syndicale et la réclamation des droits socioéconomiques des enseignants. Elle vise de développer un autre rapport au travail basé sur des valeurs humaines et des identités nouvelles différentes de celles des ouvrières dans les autres secteurs.

Les femmes constituent un potentiel important pour les structures syndicales si ces dernières auront la capacité de s'approprier des revendications et des besoins socioprofessionnels des femmes. Dans ce sens, le but de ces femmes syndiquées est d'assurer la continuité de leur structure syndicale par la mobilisation et la capacité l'attraction des militants qui assure la survie et la pérennité de la structure syndicale. Leurs motivations pour être syndiquées, d'une manière générale, c'est de défendre l'intérêt matériel et immatériel des enseignantes.

Les enseignantes de ce fait sont satisfaites de la manière dont la CNAPEST gère leurs revendications et leurs aspirations. Elles estiment que l'action syndicale du CNAPEST va dans le sens de l'amélioration des conditions de travail (charges de travail, horaires de travail...etc) et de la situation socioprofessionnelle des enseignants. Le même objectif est asouigner pour l'amélioration du système éducatif et du fonctionnement de l'école.

En ce qui concerne l'égalité de genre au sein du CNAPEST, elle peut être représentée en terme d'adhésion syndicale et non pas en terme de la prise de décision et de poste de responsabilité. Certes, la représentation des femmes en termes d'effectif dans l'éducation et dans la structure syndicale n'est pas la même en termes de responsabilités. Elles occupent très peu de postes décisionnels au sein des syndicats et peu de responsabilités syndicales. On peut apporter une explication, c'est qu'une culture patriarcale enracinée dans le syndicalisme et des stéréotypes de genre et un partage inégal des responsabilités familiales qui font que les femmes ne sont pas disposées à jouer un rôle décisionnel dans l'activité syndicale. A cet effet, on déduit que malgré les efforts d'introduire la femme à l'action syndicale, son rôle se résume à celui d'adhérente, elle est exclue des postes décisionnels, plus l'existence de stéréotypes qui favorisent les syndicats comme étant un milieu d'hommes par excellence.

Par l'implication syndicale féminine nous assistons à une nouvelle production sociale des rapports de sexe, et un changement social, dans le sens où la femme s'engage dans des rôles et des statuts nouveaux et aussi elle a réussi à se positionner dans des espaces mixtes. La femme est entraînée de faire une transition professionnelle par l'innovation de d'autres stratégies d'émancipation et d'autre espace d'expression qui lui permettent de rentrer dans de nouveaux rapports professionnels et syndicaux. De ce fait, nous dirons qu'il est temps donc de saisir le rôle de la femme, notamment l'enseignante dans l'action syndicale et militante par la production de nouveau rapport de genre. Sur le plan social, l'implication syndicale féminine dans un environnement de travail en mutation est fondée sur une double réussite, l'exercice syndical et professionnelle et la vie familiale.

Nous avons arrivé par l'étude de cette thématique à une typologie d'identités qui surgisse de l'implication syndicale féminine :

L'identité syndicale féminine rassurée : qui peut être expliquée par un rapport au travail basé sur l'implication, le dévouement et la réalisation de soi. Les femmes travaillent pour un salaire certes mais elles tentent aussi la mise de place de valeurs dans leur rapport au travail ce qui lui apporte une assurance au travail et l'égalité des relations de travail avec l'homme qui vont dans le sens de garantir la continuité dans l'emploi.

L'identité décisionnelle : la femme syndiquée développe une nouvelle identité au travail par son action syndicale qui lui permet de prendre des décisions et de faire entendre sa parole au même titre que son homologue masculin.

L'identité résolutive : les femmes participent dans la résolution des conflits professionnels qui existe entre les collègues de travail. La femme syndiquée par son rapport au travail développe une identité collective qui dépasse les revendications classiques des syndicats mais elles vont vers une implication professionnelle de plus en plus forte qui engage les syndicats au développement des carrières des enseignantes.

Conclusion

Conclusion :

Notre recherche porte sur la question le rôle de l'implication syndicale sur la construction d'une identité professionnelle féminine dans le secteur de l'éducation.

Suite aux analyses menées dans cette recherche effectué au lycée EL-HAMMADIA ex Polyvalent, on a constaté que l'implication syndicale des femmes dans le milieu éducatif ou bien dans le domaine de l'éducation offre aux femmes enseignante une formation syndicale très solide qui leur permis de défendre leurs droits communs et individuels et de développer leurs compétences socioprofessionnelles en évoluant leur confiance en soi et faire face aux différents obstacles professionnels dans ce domaine.

Cela leur offre d'une part une protection et une couverture syndicale, et leur permis de l'autre part de développer leur statut individuel, de se valoriser et d'acquérir un statut social dans le travail et de jouer un rôle participatif dans l'action social et syndicale en renforçant de façon réciproque et complémentaire le combat syndicale qui les protège à son tour.

Le syndicalisme dans le domaine de l'éducation permis aux femmes de développer leurs performances professionnelles en leur assurant un milieu favorable pour le travail, et d'avoir une double tâche, pédagogique et participative dans la gestion de l'institution éducative par la prise des décisions d'un côté et la participation dans la résolution des conflits éventuels au sein de l'institution de l'autre part .

Pendant notre recherches, nous avons constaté que le lycée EL-HAMMADIA, accorde une importance primordiale pour le syndicalisme féminin ce dernier est remarquable vu que le nombre d'adhérent dans les syndicats, la majorité sont des femmes. Cette forte implication syndicale des femmes leur permet de développer un nouveau rapport au travail basé sur l'estime de soi, la valorisation des valeurs humaine et l'implication professionnelle. Aussi, elles provoquent un changement même au sein de la structure syndicale, elle devient de ce fait dominante par son effectif, son statut, sa participation à la prise de décision et la résolution des conflits au travail. A partir de là, elle développe une autre identité syndicale féminine.

Nous avons arrivé à la fin de notre analyse à faire une typologie d'identité syndicale féminine qui repose sur l'identité syndicale féminine rassuré, émancipatrice et résolutive.

Afin de conclure notre thème de recherche, il est incontestable de faire une vocifération, que la question de la vie professionnelle des femmes enseignante syndicaliste et marginalise, les recherches menées par notre université sur ce genre de thématique et très bas, ainsi on espère de développer ce genre de thème dans l'avenir, nous estimons que notre recherche va apporter un plus et des éclaircissements qui permettanta mieux comprendre le sujet « le rôle de l'implication syndicale sur la construction d'une identité professionnelle féminin dans le secteur de l'éducation » notre enquête a révélée de nouvelle problématique de recherche qui peuvent être l'objet de futures études comme les condition de travail des femmes enseignantes et son impact pour la création des nouvelles identités professionnelles.

Bibliographie

Ouvrage :

1. ANDOLFATTO Dominique, **Sociologie des syndicats**, Edition la Découverte 9bis, 75013 Paris, SD.
2. ANDOLFATTO Dominique, **Sociologie des syndicats**, Edition la Découverte 9bis, 75013 Paris, SD.
3. ANDOLFATTO Dominique, **Sociologie des syndicats**, Edition la Découverte 9bis, 75013 Paris, SD.
4. DEPELTEAU Francois. **La démarche d'une recherche en science humaines**, De boeck , Canada , 2000.
5. DUBAR Claude, **La crise des identités. L'interprétation d'une mutation**, PUF, Paris, 2001.
6. ION Jacques., **Le travail social à l'épreuve du territoire**, Dunod Paris, 1996.
7. LAUBET (D.B) Jean Louis, **initiation aux méthodes de recherche en science sociales. L'Harmattan**, Paris, 2000.
8. MACE Gorden. **Guide d'élaboration d'un projet de recherche**. De Boeck.2eme Ed Paris, 1997.
9. MARANIM (dir), **travail et genre dans le monde**. L'état des savoirs, La Découverte, 2013.
10. QUIVY R. et V. COMPENHOUDT, **Manuel de recherche en sciences sociales**, 3eme éd, édition Dunod, Paris, 1995-2006.
11. QUIVY R. et V. COMPENHOUDT, **Manuel de recherche en sciences sociales**, 3eme éd, édition Dunod, Paris, 1995-2006, P203.
12. STRATEGOR, **Politique générale de l'entreprise**, 4^e édition, Dunod, 2004, p594.
13. TOURAINE Alain, **syndicalisme et mouvement ouvrier**, Directeur de recherche au CNRS(CADIS).

Reuves :

14. AGERON Charles Robert ; **revue d'histoire moderne et contemporaine**/Année 1989.
15. MILENEWSKI Franoise et PERIVIER Hélène, **travail des femmes et inégalités**, in revue observations et diagnostics économique,n90/juillet 2004.

Articles :

16. BRUNSWICK, Y. et DANZIN, A. (1998)., *Naissance d'une civilisation. Le choc de la mondialisation*. Montréal: VLB\Unesco.
17. Cahier d'outil sur l'organisation du travail et le travail en équipe, CSN, mai 2002.
18. DALE Léon, **Le rôle économique des syndicats**, vol18, n°1, 1963.
19. LE CAPITAINE Catherine, **relation industrielle : nouvelles identités professionnelles des femmes syndicalistes**, vol 66, 2011.
20. MERANI Hacene. **Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours**. [en ligne] disponible sur : www.djazairess.com/fr/lqo/. Sans page. Publié dans le quotidien d'oran.
21. PAQUET renaud ; TREMBLAY, jean-Francois et GOSSELIN, eric, 2004. **Des théories du syndicalisme** :synthese analytique et considération contemporaine[enligne]. Disponible sur : <http://id.éruudit.org/iderudit/009543ar.p.301>.
22. PERRENOUD Marc et Ivan Sainsaulieu, **Introduction au dossier « Identité au travail, identités professionnelles »**, in <https://journals.openedition.org/sociologies/8750>.

Les journaux :

23. Le Soir d'Algérie, quotidien national, publié le 10 février2008, qui sont ces syndicats autonomes ?

Webographie :

24. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01115351>
25. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01115351>
26. https://www.reflexiondz.net/LE-ROLE-DE-LA-FEMME-DANS-LE-MONDE-DU-TRAVAIL-175-des-femmes-sont-au-chomage-en-Algerie_a13504.html.
27. https://www.reflexiondz.net/LE-ROLE-DE-LA-FEMME-DANS-LE-MONDE-DU-TRAVAIL-175-des-femmes-sont-au-chomage-en-Algerie_a13504.html
28. D.et B Webb The History of trade Unionisme 1894.
29. Cours de SES-le rôle des syndicats de salariés-Maxicours.com

Annexes

Annexe N°01

1/Questions d'identification de l'enquêtée :

- Qu'elle est votre âge ?
- Qu'elle est votre situation matrimoniale ?
- Travaillez vous depuis combien d'années ?
- Nombre de personnes dans votre famille ?
- Vous êtes dans quel syndicat ?

2/Question sur la réalité de l'implication syndicale de la femme :

1. Pour qu'elle raison vous avez choisi de vous s'intégrer dans le syndicalisme ?
2. Avez-vous atteint votre objectif grâce au syndicalisme ?
3. Comment avez-vous participé dans le syndicalisme ?
4. Pouvez-vous nous parler sur le cnapest ?
5. Qu'elle est votre point de vue envers le syndicalisme féminin ?
6. Quel problème pose- il votre adhésion à un syndicat au sein de votre famille ?
7. Avez-vous des obstacles au sein du mouvement syndical ?

3/Question sur l'identité professionnelle féminine :

1. Quel statut vous procure- il votre adhésion au cnapest ?
2. Comment trouvez-vous votre place dans l'éducation étant donné que vous êtes dans le milieu de syndicalisme ?
3. Qu'elle est la nature de vos relations avec les dirigeants (HOMME) du cnapest ?
4. Comment voyez-vous la domination féminine dans le secteur de l'éducation et quel est son impact sur les structures syndicales ?
5. La femme a-elle une place dans la prise des décisions dans un syndicat ?
6. la femme a-t-elle un rôle dans la résolution des conflits professionnelle à travers son adhésion syndicale ?
7. le syndicalisme procure-il une nouvelle identité professionnelle notamment dans l'éducation ?