



Université Abderrahmane MIRA - BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Thème :

**L'identité professionnelle des Sages femmes**

**Lieu d'enquête :**

**Hôpital Akloul Ali AKBOU**

*Mémoire de fin de cycle*

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

Option : Sociologie du travail et les ressources humaines.

*Réalisé par*

BOUZID Amel

BOUZIDI Meriem

*Encadré par :*

M.BOUMEGOURA Naim

Année universitaire : 2015 -2016

## **Remerciement**

Je remercie le bon dieu le tout puissant pour la patience, les compétences et le savoir que j'ai acquis durant tout mon parcours universitaire, je le remercie aussi pour la force et le courage et la volonté pour élaborer ce modeste travail.

Je remercie monsieur BOUMGOURA Naim professeur à l'université de Bejaia, en tant que directeur de mon mémoire, il ma guidé dans mon travail et il ma orienté pour le bon chemin avec ces conseils et ses solutions pour avancer dans mon travail. je remercie aussi monsieur HIJAB Madjid qui ma aider à la réalisation de ce mémoire et je n'oublierai jamais son aide et ses conseils. et sans oublier monsieur Azzedine qui travaille à la bibliothèque et qui ma secouru en me donnant des ouvrages pour achever mon travail même la dame qui travaille avec lui .

Je remercie également l'organisme d'accueil, ceux qui occupent les postes administratives, le chef service qui ma guidé et elle ma orienté, et je remercie aussi les sages –femmes qui m'ont aide à achever ce mémoire sans eux je ne peux pas parvenir à ces résultats.

Je remercie toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'accomplissement de ce mémoire.

**Amel**

# *Dédicaces*

*A ma famille, ma mère, mon père, mes sœurs et mon frère*

*Qui étaient toujours à mes cotés*

*A tous mes collègues de l'université.*

*Et à tous ceux qui de près ou de loin m'ont accompagné*

*Durant mon parcours universitaire .*

*BOUZIDI MERIEM*

## Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à mes chers parents qui sont les plus chères personnes pour moi, vous présentez pour moi le symbole de la bonté par excellence, la source de tendresse et l'exemple de dévouement qui n'a pas cessé de m'encourager et de prier pour moi sans que ma vie perde son charme. Je vous remercie pour tout ce que vous avez fait pour moi  
je vous aime mes chers parents.

A mes chers sœurs Nassima, Nawel, Sonia ainsi qu'à mes frères Soufiane, Nassim, Rédha et leurs encouragements, leurs soutiens et leur présence et sans oublier leurs enfants Amine, Ilyane, Massil, Ghilas, Younes et Ayelane que Dieu vous protège et j'espère que la vie vous réserve le meilleur. À toutes mes cousines et mes cousins qui sont ici et ailleurs. À mes tantes et mes oncles sans exception que Dieu remplisse votre vie de bonheur.

A mes amis(es) sans limitation que Dieu veuille notre amitié et toujours unis

A tous les personnes qui ont participé de loin et de près.

**Amel**

## La liste des abréviations :

abréviations	signification
O.M.S	Organisation mondiale de la santé
ICM	Confédération internationale des sages femmes
S.F	Sage-femme
HPST	Hôpital, patients, santé, territoire.

**La liste des tableaux :**

N°	Titre	page
01	Renaud sansaulieu, les différentes identités au travail.	34
02	comparaison des variables retenues par SANSAULIEU et DUBAR dans la construction empirique des identités professionnelles.	38
03	la classification de grades relevant du corps des sages -femmes de santé publique	65
04	la bonification indiciaire du poste supérieur de sage-femme	65

## Sommaire

**Liste des abréviations**

**La liste des tableaux**

**Introduction**

**Partie théorique**

### Chapitre I

#### Cadre méthodologique de la recherche.

1. La problématique -----	3
2. Les hypothèses -----	6
3. La définition des concepts-----	6
4. La méthode et la technique utilisée -----	11
5. La population d'enquête -----	13
6. Les raisons de choix de thème -----	13
7. Les objectifs de la recherche-----	14
8. Les obstacles rencontrés-----	14

### Chapitre II

#### L'identité professionnelle.

**Section 1**

**Préambule.**

1. La notion de l'identité au travail -----	16
2. L'émergence de l'identité -----	18
3. La définition de l'identité professionnelle -----	21
4. Les différentes formes de l'identité -----	22
5. La place du travail dans la construction de l'identité -----	24
6. La socialisation selon GUY ROCHER -----	26
7. La socialisation comme élément de construction identitaire -----	29
8. Les grandes approches de l'identité professionnelle -----	29
9. Le processus de construction identitaire -----	31
10. L'approche culturaliste de RENAUD SANSAULIEU -----	32
10.1. Les modèles identitaires de R.SANSAULIEU -----	33

10.2.Les nouvelles typologies de l'identité -----	34
11. l'approche interactionniste de CLAUDE DUBAR -----	35
11-1.les formes identitaires de C.DUBAR -----	35
12-étude comparative des deux typologies identitaires -----	37
13-une limite des théories identitaires de R.SANSAULIEU et C.DUBAR-----	39

## **Section 2 :**

### **La formation**

#### **Préambule**

1. Définition de la formation-----	40
2. Les enjeux de la formation -----	40
3. Le droit de la formation-----	41
4. La politique de formation et de développement des compétences -----	41
5. l'objet d'étude de la formation-----	41
6. l'organisation et le suivi de la formation -----	42
7. le plan de formation -----	42
8. la formation professionnalisante et la formation professionnelle -----	43
9. identité et rapport à la formation -----	44

## **Chapitre III :**

### **La présentation des sages femmes**

#### **Préambule.**

1. Aperçue historique de la sage –femme -----	47
2. Définition de sage-femme -----	47
3. Des concepts clés associées à la profession de sage-femme -----	48
4. Les compétences en matière de pratique de sage-femme -----	50
4.1 avant la grossesse -----	51
4.2 pendant la grossesse -----	51
4.3 pendant l'accouchement -----	51
4.4 après l'accouchement-----	51
5. Les différents secteurs de l'activité de la sage-femme -----	51
5.1secteur hospitalier -----	51
5.2secteur libérale -----	51
6. L'autonomie au travail -----	52
7. Pratique hospitalière et autonomie -----	52

8. La protection maternelle et infantile -----	53
9. Postulas et croyances à propos de la naissance-----	53
10. Une approche centrée sur la mère d'où découlent les soins -----	54
11. Le code déontologique -----	55
12. La confédération internationale des sages femmes « ICM -----	55
13. Reconnaissance sociale et organisation professionnelle -----	57
14. Les associations professionnelles -----	57
15. Situations des sages-femmes en Algérie « un métier à risque -----	58
15-1.les risques et les difficultés rencontrées par les sages femmes en Algérie-----	59
16. la législation des sages femmes en Algérie « statut professionnel -----	60.

### Présentation de l'organisme d'accueil

1. Historique et situation géographique et l'historique de l'hôpital d'Akbou-----	66
2. Infrastructure de l'établissement public hospitalier d'Akbou -----	67
3. Organisation de l'hôpital -----	67
3-1 nouveaux hôpitaux -----	67
3-2 anciens hôpitaux -----	68
3-3 les unités extrahospitalières -----	68
4- les missions de l'organisme d'accueil -----	69
5-Structure des services de la direction des ressources humaines -----	69
6-la place des sages femmes dans l'organisation -----	70

### Chapitre IV : analyse et interprétation des données.

Analyse et interprétation des résultats -----	72
---	----

#### CONCLUSION

#### La liste bibliographique

#### ANNEXES

# *Introduction*

## Introduction

Le travail est indispensable à la vie de chacun, quel que soit son niveau de vie. Travailler, c'est agir pour assurer sa survie et son confort sur les plans matériel et intellectuel. Le confort nécessite plus de travail que la survie, mais il est plus satisfaisant. Assurer sa survie matérielle, c'est pouvoir manger, s'habiller, s'abriter et se soigner. Assurer son confort matériel, c'est pouvoir choisir et améliorer ses conditions de vie matérielle. Assurer ses besoins intellectuels, c'est apprendre à parler, lire, écrire et compter. Mais c'est aussi se cultiver, se distraire, raisonner. Le travail est la source d'insertion sociale et le développement de chaque société et aussi l'une des composantes essentielles de l'identité sociale.

C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle, c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. Dès qu'elle a cessé d'être un parasite, le système fondé sur sa dépendance s'écroule. L'entrée massive des femmes au marché du travail a fait un grand changement pour toutes les sociétés du monde. Les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail à travers le salariat, dans la seconde moitié du XX<sup>ème</sup> siècle. Cet accès à l'emploi facilité par la tertiarisation de l'économie, la croissance économique des « trente glorieuses » et la percée des filles à l'école et à l'université est un des phénomènes sociaux majeurs de l'après-guerre. Cet accès à l'emploi a permis aux femmes d'accéder à une autonomie économique qui constitue un aspect essentiel de leur émancipation. Ce changement a permis à la femme travailleuse de construire une identité personnelle et sociale qui correspond à sa propre personnalité. Donc l'identité de l'individu au travail s'analyse à partir de processus identitaires qu'il met en place et des systèmes d'identifications auxquels il peut se référer.

En effet, l'identité est un système complexe qui active une dynamique constitutive de soi et de la société pouvant être qualifiée de dynamique identitaire. De ce fait, l'identité est « plurielle » car recouvre des formes multiples comme les groupes auxquels l'individu appartient et les catégories qui servent à l'identifier. Ainsi, les constructions identitaires participent à définir les dynamiques d'une société, à nourrir ses mutations engagées et à structurer ses fondements. En retour, la société révèle leurs formes articulées et sert peu ou prou à les faire reconnaître. Il existe une sorte d'effet miroir entre identités et société, un jeu de reflets complexes et diffus d'influences entre ces deux dimensions.

La distinction entre « identité sociale » et « identité professionnelle » n'apparaît pas toujours très nettement. La différence essentielle entre ces deux identités est liée au contexte singulier dans lequel s'actualise l'identité professionnelle. Celle-ci se différencierait donc de l'identité sociale par le fait qu'elle se constitue et évolue dans le cadre d'activités particulières, les activités professionnelles. L'individu s'appuie essentiellement sur des interactions sociales dans les groupes de travail pour constituer son identité professionnelle et ils développent alors des compétences professionnelles et trouve ses nouveaux repères dans le cadre d'activités productives.

L'identité est le centre d'intérêt de plusieurs chercheurs dans diverses disciplines, notamment en sociologie. Elle est traitée par divers sociologues tels que Claude DUBAR ou SANSALIEU R ou PIERRE BOURDIEU et JACQUES ION essayent d'expliquer cette notion brièvement, en

psychologie on trouve GOFFMAN ,ERIKSON et FREUD ces deux disciplines étudie l'identité de chaque individu dans la sphère professionnelle de chaque travailleur ,notre étude est concentré sur l'identité professionnelle des sages femmes ,et comment la profession de la sage femme est développé d'une génération a une autre et la transmission des connaissances et des compétences de cette profession.

La profession de la sage femme est une profession médicale à compétence définie. La sage femme joue un rôle très important dans la vie de chaque femme au monde. Le métier de sage femme consiste a accompagner la femme enceinte avant pendant et pendant l'accouchement et le suivi des nouveau née. L'organisation mondiale de la santé (OMS) donne une définition a la sage femme, et lui structure ses droits, ces devoirs, lui a définit ces tâches qu'elle doit accomplir dans des bonnes conditions .ainsi la sage femme a une responsabilité et elle doit être disponible pour tout au long de sa carrière car c'est un métier qui na pas des horaires fixe comme les autres professions.

Notre objectif visé de cette recherche est de comprendre et d'expliquer l'identité professionnelle des sages femmes ayant travaillé à l'hôpital d'Akbou AKLOUL ALI.

Afin de diriger parfaitement notre recherche, nous porterons une exactitude spécifique aux études qu'on a réalise par deux approches théoriques (en sociologie et psychologie) sur le mécanisme de l'identité professionnelle dans le milieu socioprofessionnel.

Nous avons divisé notre mémoire en cinq chapitres :

-le premier chapitre est consacré pour le cadre méthodologique de la recherche, où nous avons présenté par ordre chronologique notre problématique, notre hypothèse, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisée ainsi la population d'étude.

- le deuxième chapitre est spécifié pour l'identité professionnelle, où nous avons montré l'origine de cette notion étudié par les sociologues et des psychologues, et on a montré l'identité professionnelle, ces formes et ça construction, on a présenté aussi la socialisation et ses types, a la fin de ce chapitre on a présenté la formation et son objectif dans l'organisme.

- le troisième chapitre concerne la présentation de la sage femme, et la présentation de l'organisme d'accueil où on a effectué notre enquête. On a présenté une aperçue historique de la sage femme, son rôle et ses compétences de cette profession .ainsi on a présenté les risque de son métier, et le statut de la sage femme Algérienne.

- le quatrième et le dernier chapitre portent sur l'analyse et l'interprétation des résultats et la discussion et la vérification de l'hypothèse.

Enfin on terminera notre travail par une conclusion, une liste bibliographique et les annexes

# **Chapitre I :**

# **Le cadre méthodologique**

## 1. PROBLIMATIQUE :

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 ça maison et l'éducation de ses enfants et d'accomplir les besoins de son conjoint.

Selon **FRANCOISE Milewski** que la participation des femmes à l'activité professionnelle est un facteur d'amélioration des performances économiques puisqu'il permet un développement des services.<sup>1</sup>

La femme de nous jours est devenue plus autonome, dynamique , responsable de ces prises de décisions , 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 ça carrière .on site parmi ses métiers professionnelles ,le travail de la sage-femme qui aide les femmes à donner naissance à leurs nouveaux nées et prendre soin des femmes enceintes durant la grossesse.

La profession de sage-femme est une formation de 3 ans de corps paramédicale dont ces dernières font des apprentissages théoriques et suivi de stage pratique pour l'acquisitions des compétences et des savoirs pratiques.

La profession des sages-femmes est une des rares à être dominé par des praticiennes. En effet, depuis l'antiquité la prise en charge des femmes enceintes et des parturientes a été considérée comme relevant du cercle féminin .Durant tout le moyen âge et jusqu'à l'époque moderne les accoucheuses n'était pas formées et avaient peu de connaissances théoriques. Le métier de la sage-femme est un métier noble et qu'elle contribue à la naissance d'un être humain, son rôle ne se réduit pas à la pratique des accouchements, elle consiste également à assurer la surveillance prénatale, la préparation à l'accouchement des femmes enceintes et des nouveaux nées en cas de sortie précoce de la maternité après ils seront pris en charge par des pédiatres. Lorsque des complications surviennent elle sait apprécier la situation et agir très vite en faisant appel au gynécologue obstétricien .après l'accouchement la sage femme s'occupe de nouveau-née, vérifie qu'il est en bonne santé .elle surveille également le rétablissement de la mère et la conseille sur l'allaitement l'hygiène de bébé et la contraception.

Les sages –femmes disposent d'un statut professionnel qui décrit leurs tâches, les sages femmes sont chargées d'assurer les consultations dans les domaines de leurs compétences, de poser le diagnostic et de surveiller la grossesse, de préparer et d'accompagner le couple à la naissance et de dépister et de surveiller les grossesses à haut risque.

Le rôle principale de la sage femme est la surveillance de la grossesse normale, elle peut suivre des grossesses pathologiques sur prescription d'un médecin .elle travaille en étroite avec le gynécologue, le médecin qui intervient à la moindre anomalie. La sage femme connaît et comprend les principes de santé primaires de proximité utilisant des stratégies de promotion de la santé de prévention et de contrôle de maladies ,la méthodologie utilisée pour entreprendre une analyse des décès maternels et des audits sur les accidents évité de justesse,des méthodes de prévention et de contrôle des infections ,les méthodes de contraception culturellement acceptables et disponibles locales, les signes et les symptômes d'infections urinaires et d'infections sexuellement transmissibles survenant couramment dans

---

<sup>1</sup>-Françoise MILEWESKI et Hélène PERIVIER « travail des femmes et inégalités », in revue observations et diagnostics économiques, N°90 /juillet 2004.p21

la communauté ,conseiller les femmes sur la gestion des effets secondaire et des problèmes liées à l'utilisation des méthodes de contraception. Les signes indiquant la nécessité d'une gestion, d'une orientation ou d'un transfert d'urgence pour les urgences obstétricales (exemple, procidence du cordon, dystocie des épaules et du saignement utérin). Les paramètres d'évaluation du bien-être du fœtus et le bien-être de la mère pendant le travail et Utiliser de microscope pour effectuer des testes de dépistages simples.et aussi dépistage si la femme a atteint une maladie transmissible et décider si un transfert et un traitement est nécessaire<sup>1</sup>.

En effet pour Ibn Khaldoun la sage femme c'est celle qui met au monde le nouveau-née en le tirant de la matrice ,après avoir fait tous les préparatifs nécessaire ,et avant de donner au bébé tous les soins qu'il faut ,c'est en général un métier de femme parce que seule les femmes peuvent voir la partie sexuelle d'autre femme.<sup>2</sup>

Les sages-femmes ont un travail du sur charge surtout par le manque d'encadrement, même des fois elles leurs arrivent de faire un travail des médecins ou d'infirmières, pour la prise en charge des femmes hospitalisées au niveau de la maternité et que cette sur charge est dû aussi au manque de médecins spécialistes en gynécologie obstétrique.

Selon une ancienne sage-femme **MADAME OKBA** « reconnaît que c'est un métier à risque, mais les sages-femmes font de leurs possible pour assurer un accouchement sans risque, pourtant, dira-t-elle que les sages-femmes font l'objet de toutes critiques et qu'elles sont marginalisées cependant qu'elles travaillent avec un stress ».

Les normes fixées par l'organisation mondiale de la sante OMS sont de l'ordre de 175 accouchements par une sage-femme par (1) ans mais ce que nous remarquons ici en Algérie qu'il ya peu de sages-femmes alors elles assurent jusqu'à 1000 accouchements par un an.

Selon la doyenne des sages-femmes en Algérie **MADAME MOSTEFAI**, qui a été formée en 1949 par la faculté centrale d'Alger, dira « durant la période coloniale les sage-femme avait une formation universitaire qui était dispense par des professeurs en médecine plus que quarante ans après l'indépendance, les sages- femmes sont formées par des enseignants paramédicaux » et d'après **MADAME GUERROUCHE AKILA** ,présidente de l'union nationale des sages –femmes « la sage-femme est le pilier de la sante ,elle mérite un sort meilleur que celui qu'elle connaît actuellement .et que les 9000 sages-femmes que compte le pays sont mobilisées pour modifier la nomenclature des actes réalisées par ses dernières et d'être rémunérées par rapport aux responsabilités »<sup>3</sup>

Alors on distingue que la sage-femme joue un grand rôle pour les femmes enceintes et pour leurs nouveaux nées. Elle a crée une identité professionnelle propre à elle.

L'identité n'est pas une éventuelle personnalité psychologique des sujets concernés.

C'est la forme symbolique- d'abord langagière- dans laquelle les sujets se racontent.

L'identité est alors entendue dans le sens de processus de construction et de

Reconnaissance d'une définition de soi, à la fois satisfaisante pour le sujet lui-même

Et validée par les institutions qui l'encadrent et l'ancrent socialement en le

<sup>1</sup> - <http://internationalmidwives.org/who-we-are/policy-and-practice/icm-international-definition-of-the-midwife/international-definition-of-a-midwife-french.html>.consultée le 12/12/2015 à 18h35)

<sup>2</sup> -Répond, Au cœur de la maternité, édition la sarine, suisse, 2009, p20.21.

<sup>3</sup> -<http://www.algerie360.com/journée-internationale-de-la-sage-femme-un-métier-a-risques>( le 12/12/2015 à 18h30)

Catégorisant. L'identité de quelqu'un est pourtant ce qu'il a de précieux : la perte d'identité est synonyme d'aliénation, de souffrance, d'angoisse et de mort. Or l'identité humaine n'est pas donnée, une fois pour toutes, à la naissance : elle se construit dans l'enfance et, désormais, doit se reconstruire tout au long de la vie .l'individu ne la construit jamais seul : elle dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi<sup>1</sup>.

Donc l'identité d'une personne au travail évolue en permanence suivant sa volonté (ses ambitions, ses envies), ses rencontres, ses expériences, ses connaissances et ses aléas de vie. qui sont propre à l'individu ou dus à son environnement<sup>2</sup>

Pour **Claude Dubar** : « L'identité professionnelle, processus dynamique qui permet aux membres d'une profession de se reconnaître eux-mêmes comme tels et de faire reconnaître leur spécificité à l'extérieur, est le « résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions »<sup>3</sup>

Selon cet auteur : « chacun des individus à une histoire personnelle et un passé qui détermine le poids sur ses identités, il ne se définit pas uniquement en fonction de ses partenaires actuels, ou sa trajectoire sociale et de ses interactions en direct dans un champ pratiquement déterminé, il se définit aussi bien en fonction de sa trajectoire personnelle .alors les identités d'acteur sont reliées à des formes d'identification personnelle, socialement identifiable »<sup>4</sup>

Par contre pour **R.SANSAULIEU** désigne que l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise. Où les différents groupes au travail identifient autrui et entrent dans les relations de travail. Pour lui l'identité est un processus relationnel d'investissement de soi, qui donne la nécessité aux relations de pouvoir au travail.<sup>5</sup>

Pour le même auteur L'identité serait un processus relationnel d'investissement de soi (investissement dans des relations durables, qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires), s'ancrant dans « l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir » c'est-à-dire l'identité professionnelle se définit comme la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs et aux autres groupes.<sup>6</sup>

Dans ce cas les sages femmes appliquent plusieurs relations au milieu socio professionnel en intégrant et de s'adapter dans le groupe de travail afin d'assimiler des compétences, des qualifications et elles apprennent toujours de nouveau dans le milieu professionnel. La sage-femme est une personne professionnelle et responsable qui travaille conjointement avec les femmes pour leur donner un appui essentiel, ainsi que des conseils et des soins nécessaires au cours de la grossesse, lors de l'accouchement et dans la période post-partum. Elle doit être en mesure de prendre toute responsabilité lors d'un accouchement, et de prodiguer les soins

---

<sup>1</sup> -DUBAR Claude, la socialisation (construction des identités sociales et professionnelles) ,3ème édition, Armand colin, paris 2000 p14.

<sup>2</sup> -MEIER Olivier et al, gestion du changement, édition Dunod, paris, 2007, p131.

<sup>3</sup> Dominique Bret, « Introduction », in revue *Les Sciences de l'éducation*, pour l'ère nouvelle 2015 p8

-Renaud, SANSAULIEU, « l'identité au travail », presse de la fondation nationale des sciences politique, paris 1998, p145.

<sup>4</sup> -DUBAR Claude, la socialisation (construction des identités sociales et professionnelles),4ème édition Armand colin ,paris 2000,p15.

<sup>5</sup> -ibid,115.

<sup>6</sup> - Renaud, SANSAULIEU, « l'identité au travail », presse de la fondation nationale des sciences politique, paris 1998, p145

nécessaires au nouveau-né et au nourrisson. Ces soins incluent des mesures préventives, la promotion de l'accouchement normal, le dépistage des signes de complications, tant chez la mère que chez le bébé, le recours à l'assistance médicale ou à une assistance d'un autre ordre en cas de besoin, et l'exécution de mesures d'urgence<sup>1</sup>

Or de point de vue sociale la sage femme est considéré comme étant une professionnelle arrogante, désagréable qui na pas de responsabilité, avec un sang froid, méchante et irritable.

Dans ce contexte, la sociologie donne une grande importance à l'identité professionnelle, elle l'examine comme un élément primordial qui se construit dans le milieu professionnel fréquenté qui doit être mis en œuvre dans la gestion des ressources humaines .ce qui nous pousse a mené cette enquête sur l'identité professionnelle des sages femmes.

Nos études sur l'identité professionnelle des sages femmes plus particulièrement sur les sages femmes dans un établissement public hospitalier **d'AKLOUL ALI D'AKBOU**.

Comment se construit l'identité professionnelle des sages-femmes au sein d'un établissement publique ?

Quels sont leurs représentations sociales sur cette profession ?

## **2. Formulation de l'hypothèse :**

Pour répondre à notre question de départ on a énoncé cette hypothèse comme réponse provisoire à notre problématique :

L'identité professionnelle et les représentations sociales des sages femmes se construisent au suivi de leurs formations.

## **3. Définition des concepts :**

D'une manière générale, un concept est une définition conventionnelle d'un phénomène, en terme simple, c'est un mot ou un ensemble de mot qui désigne et définit une sorte de phénomène, un concept est d'une grande utilité pour l'opérationnalisation d'un cadre théorique.

### **• Définition des représentations sociales :**

La théorie des représentations sociales a évolué au cours des cinquante dernières années selon les points de vue des différents protagonistes qui ont fait progresser ce concept.

**Emile Durkheim (1895-1898)** est un des premiers a introduire la notion de représentation collective, il considère les représentations de manière statistique.

Pour s'en tenir aux définitions traditionnelles, on retiendra la conception globale d'une : forme de connaissance courante, dite « de sens commun » caractérisée par des propriétés suivantes :

1-elle est socialement élaborée et partagée

2-elle a une visée pratique d'organisation, de maîtrise de l'environnement (matériel, social, idéal) et d'orientation des conduites et communications

3-elle concourt à l'établissement d'une vision de la réalité commune à un ensemble social (groupe, classe, etc.)Ou culturel donné.

<sup>1</sup> -<http://internationalmidwives.org/who-we-are/policy-and-practice/icm-international-definition-of-the-midwife/international-definition-of-a-midwife-french.html>.consultée le 12/12/2015 à 18h35)

On retrouve d'ailleurs dans la plupart des définitions psychosociales des représentations, trois aspects caractéristiques et interdépendants : communication, reconstruction du réel et la maîtrise de l'environnement.

De quoi se compose une représentation sociale ?

La plupart des manuels (**Jodelet**, 1984 et 1989 a **Abric 1994**) proposent d'une manière souvent détaillée des éléments satisfaisants sur ce plan.

Une représentation sociale, c'est un ensemble d'éléments fonctionnels articulés entre eux : « ensemble de concepts d'énoncés, et d'explications » (Moscovici, 1981), dans lesquels on peut voir les équivalents modernes des mythes et des croyances des sociétés traditionnelles. Mais encore, au plus près ce que l'on observe, une représentation est un ensemble d'idées, d'images, d'informations, d'opinions, d'attitudes, de valeurs, etc.

Pour **Moscovici**, le système des représentations sociales reste toujours dépendant, d'une part, d'un objet social (phénomène, événement, fait social, personnes, groupes...) qui les suscite, d'autre part, de l'individu (ou du groupe) qui l'exprime et la construit. Ce système possède trois dimensions qui donnent un aperçu du contenu et du sens de la représentation :

- un ensemble d'informations (connaissances des sujets sur l'objet) au sens large du terme.
- une attitude générale qui marque les dispositions favorables ou défavorables de l'individu et du groupe envers l'objet de la représentation.
- un « champ de représentation » c'est-à-dire une structure qui organise, articule et hiérarchise entre elles les unités élémentaires d'informations.

On distingue quatre principales fonctions aux représentations sociales :

La fonction de savoir : les représentations sociales servent aux individus à expliquer, à comprendre et à savoir des actions concrètes et cohérentes sur le réel.

La fonction d'orientation : elles orientent les pratiques sociales et les discours idéologiques des sujets et de leurs groupes d'appartenance, cette fonction dépend non pas des caractéristiques objectives de la réalité, mais de la représentation que l'on en a.

La fonction identitaire : des représentations s'entend, elle, en termes de cohésion groupales. En tant que produit collectif, les représentations permettent de définir et de distinguer le groupe qui les produit des autres groupes. Elles lui donnent une identité.

La fonction de justification : elle justifie en aval, les comportements, les pratiques, les prises de position ou les attitudes d'un groupe.

Analyser une représentation sociale, c'est donc tenter de comprendre et d'expliquer la nature des liens sociaux qui unissent les individus, des pratiques sociales qu'ils développent, de même que les relations intra-et intergroupes.<sup>1</sup>

#### • Définition de sage femme:

L'Organisation Mondiale de la Santé (**OMS**) définit la sage-femme ou maïeuticien comme suit :

« Une personne qui a suivi un programme de formation reconnu dans son pays, a réussi avec succès les études afférentes et a acquis les qualifications nécessaires pour être reconnue ou licenciée en tant que sage-femme. Elle doit être en mesure de donner la supervision, les soins et les conseils à la femme enceinte, en travail et en période post-partum, d'aider lors

<sup>1</sup> -Christine BONARDI et Nicolas ROUSSIAU, « les représentations sociales », Dunod Paris 1999, p10, 14, 15, 20, 21, 22, 23, 25.

d'accouchement sous sa responsabilité et prodiguer des soins aux nouveau-nés et aux nourrissons. Ses soins incluent des mesures préventives, le dépistage des conditions anormales chez la mère et l'enfant, le recours à l'assistance médicale en cas de besoin et l'exécution de certaines mesures d'urgence en l'absence d'un médecin. Elle joue un rôle important en éducation sanitaire, non seulement pour les patientes, mais pour la famille et la préparation au rôle de parents et doit s'étendre dans certaines sphères de la gynécologie, de la planification familiale et des soins à donner à l'enfant. La sage-femme peut pratiquer en milieu hospitalier, en clinique, à domicile ou en tout autre endroit où sa présence est requise. »<sup>1</sup>

### • Définition de formation :

La formation peut se définir comme l'ensemble des actions capables de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétence leur tâches actuelles ou celles qui leur seront confiées dans le futur pour la bonne marche de l'organisation .d'autres auteurs englobent dans leurs définitions des actions lors de l'éducation de base et lors de la formation professionnelle ,en cours d'emploi ou en tant qu'adulte .Ainsi ,la formation englobe toutes les activités éducatives auxquelles pourrait s'adonner l'adulte ,qu'il s'agisse d'études générales ou professionnelles ,de recyclage ou de perfectionnement ,de compétences pertinentes pour son travail comme dans sa vie de citoyen.

On retient que la formation en organisation est un ensemble d'actions ,de moyens, de techniques et de supports planifiés a l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances ,leurs comportements ,leurs attitudes ,leurs habiletés et leurs capacités mentales ,nécessaires a la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et des objectifs personnels ou sociaux ,pour s'adapter a leur environnement et pour accomplir de façon adéquate leurs tâches actuelles et futures.

### • Les objectifs de la formation :

L'organisation examine si les objectifs sont clairs, réalistes, praticables et vérifiables .la figure résume les principaux objectifs visés par la formation en milieu organisationnel.

1-assurer l'adéquation entre les capacités et les connaissances de salariés

2-adapter les salariés à des tâches bien déterminées et au changement dans les emplois.

3-maintenir un degré de capacité nécessaire au progrès de l'organisation.

4-améliorer le statut des salariés par promotions.

5-favoriser l'efficacité de tous les nouveaux salariés par une meilleure utilisation du matériel et des équipements et une réduction des accidents et des départs.

6-contribuer au programme d'expansion et a la politique d'acquisition des ressources.

7-accroître chez chaque salarié l'estime de soi.

8-aider les sans-emploi a s'intégrer plus aisément dans de nouvelles organisations.

9-aider au développement de la prévention et à la protection des salariés dans des situations spécifiques.

10-donner la possibilité aux salariés d'acquérir une culture générale ou de la maintenir ou de la parfaire.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -[http://www.canadianmiwives.org/definition de la sage femme consultée\( le 25/02/2016 à15h30\)](http://www.canadianmiwives.org/definition%20de%20la%20sage%20femme)

<sup>2</sup> -David ALIS et autres, GRH une approche internationale 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck, Belgique, 2011, p368-369.

### • Définition de l'identité :

L'identité c'est un « ensemble des circonstances qui font qu'une personne est bien telle personne déterminée vague. Elle met l'accent sur les procédures d'attribution d'une identité légale, sur l'identification qui permet de positionner les individus à l'intérieur de catégories socialement définies et légitimées par des instances de niveaux divers »<sup>1</sup>

L'identité concerne « le sentiment individuel de moi, c'est-à-dire le fait qu'un individu se perçoit le même dans le temps et que malgré les changements qu'il rencontre au cours de son existence .le sentiment résulte d'une dynamique complexe dialectique entre deux processus.

-un processus d'assimilation par lequel l'individu tend à s'identifier à un groupe de référence et se faire reconnaître de celui-ci comme le même.

-un processus de différenciation ou d'affirmation par lequel un individu tend à faire reconnaître sa singularité et reconnaître dans l'autre »<sup>2</sup>

Étymologiquement l'identité (du latin idem : le même) est ce qui reste le même au cours du temps. C'est ce que Platon, après Parménide, appelait l'essence de ce qui existe (les « étants »), c'est-à-dire ce qui ne concerne pas leur apparence – ce que l'on perçoit par les sens – mais leur réalité « essentielle » qui est invisible et immuable. L'essence, selon Platon, n'est pas connue par les sens mais par l'esprit (le noos) qui « voit » les Idées On se souvient du mythe de la caverne : les humains vivent au milieu d'ombres, d'apparences, de mirages : s'ils veulent voir (en grec : theorein), donc connaître le Réel, ils doivent sortir de la caverne, monter en haut de la montagne et contempler le ciel des Idées.

L'identité énonce le caractère intrinsèque de ce qui est un et le caractère extrinsèque (comparatif) de deux choses supposées non différentes. Autrement dit le mot énonce l'adhésion supposée d'un être à lui-même et l'assimilation d'une chose à une autre supposée « identique ». Le point commun est le caractère identifiable d'un être, en son ipséité et/ou sa différentialité. Autrement dit, il s'agit du caractère de ce qui Document téléchargé depuis Collège international de Philosophie demeure identique à soi-même, selon l'écrasante logique de l'équation  $A=A$ . Mieux : c'est le caractère de ce qui est comparable à soi et perdure dans ce faire-un avec soi, qui dès lors peut être désigné comme « soi-même », self. Le terme « identité » est né au XIVe siècle chez Oresme comme traduction de l'identitas. C'est bien un produit conséquent de la scolastique. C'est corrélativement ce qui permet de reconnaître une personne et de la distinguer de toutes les autres. On comprend au passage l'intérêt de tous les « pouvoirs » de s'assurer de l'identité d'une chose à elle-même : les « empreintes digitales » sont venues inscrire l'identité sur le tégument même, avant que le code génétique ne produise le critère (quasi) infaillible d'identification .L'identité de quelqu'un n'était plus alors qu'une catégorie purement « objective » plaquée par le savant sur des comportements rapportés à des fonctionnements physiologiques. Il ne s'agissait plus d'un être humain identifié mais d'un simple vivant objectivé par des traits extérieurs. En fait, l'essentialisme comme le matérialisme mécaniste étaient incompatibles avec les sciences humaines et sociales <sup>3</sup>

<sup>1</sup> -Florence OSTY et autres, les mondes sociaux de l'entreprise penser le développement des organisations, édition la découverte, paris, p220.

<sup>2</sup> -SOUSI Sid Ahmed, changement technologique et identité au travail, thèse de p.h.d (sociologie) université de montréal, 1998, p15.

<sup>3</sup> - Claude Dubar, « Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité », Revue française des affaires sociales 2007/2 (n° 2), p. 9-25.

**• Définition de l'identité professionnelle :**

La base latine du nom « identité » permet de clarifier son sens : la racine du mot « identité » est « idem » signifiant « le même ». Nous pouvons, partant de cela, définir l'identité comme « ce par quoi l'on différencie une communauté d'une autre ou un individu d'un autre. La différence, qui constitue l'identité, repose toujours sur ce qui est propre et exclusif à un être ». Selon **Dubar**, l'identité se construit autour de trois dimensions : le moi, le nous et les autres, représentés dans le schéma ci-dessous.

L'identité est à la fois identité pour soi et identité pour autrui. Identité pour soi car elle renvoie dans un premier temps à l'image que l'on se construit de soi-même. Identité pour autrui car l'identité est aussi l'image que nous souhaitons renvoyer aux autres. Enfin, l'identité se construit à travers l'image que les autres nous renvoient. L'identité est donc issue d'un processus de construction. Elle est le fruit de l'interaction de ces trois paramètres. A partir de cette définition de l'identité, nous pouvons tenter de décrire ce qu'est l'identité professionnelle en nous appuyant sur différentes propositions.

L'identité professionnelle est donc avant tout une composante de l'identité globale de la personne, et elle se développerait sur la base de l'identité personnelle par l'inscription de la personne dans des formes de vie sociale. D'un point de vue global, la notion d'identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux :

Le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu,

Les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels,

Les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle.

L'identité professionnelle est aussi la façon dont les différents groupes de travailleurs s'identifient aux pairs, aux chefs, au groupe. Elle est fondée sur des représentations collectives distinctes, et est le résultat d'une identification à l'autre, en fonction de l'investissement de soi dans les relations sociales. Ainsi, le concept d'identité est caractérisé à la fois par une définition de « soi par soi », et de « soi par les autres ». L'identité du Soi c'est l'ensemble des représentations mentales permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre expériences présentes et **passées**. L'identité par les autres est un système de repères conduisant à la découverte de ce qui est proche et différent : c'est une synthèse entre une transaction interne à l'individu et une transaction externe entre les individus et les organisations avec lesquels ils entrent en interaction.

Dubar approuve cette définition en reconnaissant que l'identité professionnelle est le résultat de relations de pouvoir et d'appartenance à des groupes. Il souligne que la construction identitaire dépend de la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de son image

Mais l'identité professionnelle est aussi une identité de métier (**Osty, 2008**). Cette identité est alors, pour l'individu, un besoin d'intégration sociale en vue d'atteindre une certaine reconnaissance de soi. L'identité professionnelle serait dans ce cas le sentiment d'appartenance à une profession issue d'une socialisation et dont le résultat est la conformité

aux normes collectives. Cette dernière se caractérisant par l'usage de pratiques, de vocabulaire ou de gestes communs.

L'identité professionnelle nous apparaît alors comme le résultat d'un processus d'identification à des collectifs, influencés par l'appartenance à des groupes professionnels ou non. Mais comment et sur quoi se construit cette identité.<sup>1</sup>

#### **4. La méthode et la technique utilisée :**

Toute recherche scientifique nécessite une vérification et une confirmation d'une hypothèse pour notre recherche nous avons adopté une méthode et une technique qui va nous permettre de collecter des données et des informations essentiels pour notre recherche.

##### **4.1 La méthode utilisée :**

Selon Raymond Boudant ; « il n'existe qu'une seule méthode scientifique à suivre pour découvrir la réalité car les méthodes de la recherche diffèrent selon le thème étudié, les fonctions, les caractéristiques de chacune utilisée par le chercheur ».<sup>2</sup>

la méthode dit par M. Angers « un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif »<sup>3</sup>.

Le chercheur a besoin d'une méthode claire et précise qui le guide à bien mener ces enquêtes sur le thème choisit afin de collecter le maximum d'information dont il a besoin donc la méthode est l'ensemble des moyens raisonnés, ordonnés que l'on adopte afin de démontrer la réalité.

Notre étude est basée sur la méthode qualitative vu l'objectif et l'intérêt de notre thème de recherche qui s'intitule sous le thème de l'identité professionnelle de la sage femme de l'établissement public hospitalier d'Akbou.

La méthode qualitative : « est une succession d'opérations et de manipulations techniques et intellectuelles qu'un chercheur fait subir à un objet au phénomène humain pour en faire surgir les significations pour lui-même et les autres hommes »<sup>4</sup>.

##### **4.2 La technique utilisée :**

La technique avec laquelle on a entamé notre recherche et dont on a concédé à notre population d'étude dans notre cas pratique est la technique de l'observation non participante comme technique secondaire et l'entretien comme technique principale. Ce dernier se définit ainsi : « comme un procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations, en relation avec le but fixé. »<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - Anne -marie FRAYDU et Etsterenn PICOULEAUDU, « le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail », in revue management et avenir n°38, août 2010, - p77-82

<sup>2</sup> -Raymond, BOUDANT, « les méthodes en sociologie », édition puef, paris 1970, p31

<sup>3</sup> -ANGERS Maurice, « initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales », édition, casbah Alger 1997, p58

<sup>4</sup> -Alex MUCCHILLI, « dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines », 2eme édition paris 2004, p212.

<sup>5</sup> -DEPALETAU François, la démarche d'une recherche en science humaines (la question de départ de la communication des résultats), édition de Boeck, canada 2001, p314.

L'entretien est l'une des techniques les plus répondues et les plus connues dans les recherches sociologiques ajoutant à ça la technique d'observation nous a aidé dans notre recherche à observer quelques détails lors de l'enquête de plus l'observation est tout le temps accompagnée avec la technique de l'entretien.

Cette approche méthodologique nous permet de recueillir des informations qualitatives détaillées sur notre thème de recherche dans les recherches sociologiques.

Notre guide d'entretien se compose de 32 questions qu'on a posées d'une façon semi directif sur 9 sages femmes qui travaillent à l'hôpital D'AKBOU.

Notre série de questions est répartie comme suit :

- les caractéristiques individuelles des sages femmes, à savoir l'âge, la situation matrimoniale, expérience professionnelle ....etc.
- le deuxième axe concerne l'identité professionnelle et les représentations sociales des sages femmes.
- le troisième axe concerne l'identité et la formation des sages femmes.

#### **4.3L'observation :**

On a utilise la technique d'observation dans notre recherche qui nous aider a observer le vrai comportement des sages femmes avec les femmes enceintes et le personnel au sein de l'établissement.

- les jours de la présence de gynécologue on a constate que les sages femmes ont une sur charge, et leurs comportements se varie d'une patiente a une autre a cause de la fatigue et le stress, et certaines patientes n'aident pas les sages femmes et elles ne sont pas compréhensives.
- on a remarque qu'il ya manque de l'hygiène et tout ce qui a une relation avec les conditions du travail. Mais les sages femmes font de leurs efforts a satisfaire et d'accoucher dans les bons conditions.
- les jours de fin de semaines ya l'absence de gynécologue et ya moins de travail et les sages femmes profite de se reposer.
- on a observé que le personnel de service maternité a un bon accueil pour les patientes.
- le stress, la fatigue des sages femmes leurs poussent a un comportement indésirables avec les femmes enceintes.
- même on observe que les sages femmes ont une bonne relations entre eux ,et une bonne communication et un esprit d'équipe

#### **4.4La pré-enquête :**

La pré-enquête est une étape importante pour toute recherche a fin de collecter des informations a propos du thème étudié, cette dernière « consiste à essayer un échantillon réduit des instruments analyse des documents, questionnaire pour effectuer l'enquête »<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -Madeleine GRAWITZ, méthodes des sciences sociales ,11eme édition, Dalloz, paris, 2001, p550

Alors le chercheur a besoin de cette phase pour entamer sa recherche et de tester son instrument utilise sur un échantillon pour avoir des informations nécessaires et afin de vérifier les questions posées dans le guide d'entretien et aussi de vérifier les hypothèses supposées.

### **5. La population d'enquête :**

La population « correspond à l'ensemble de tout les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude »<sup>1</sup>

Cette étude a ciblé comme population les sages femmes exerçant le travail à l'hôpital d'Akbou AKLOUL ALI.

Notre étude est élargie à toute les sages-femmes qui travaillent au sein de l'hôpital d'Akbou De ce fait il ne s'agit pas d'un échantillon mais de toute la population mère concerné par le travail de sage femme au sein de notre lieu d'enquête. La population étudiée est formée de 17 sages femmes mais celles qui ont participé avec nous et répondu à nos questions sont de fréquence de (9) enquêtées. Le reste des enquêtées ne participent pas à notre enquête car elles ne sont pas disponible, elles ont une surcharge et elles n'ont pas pu nos répondre a nos questions.de ce fait il ne s'agit ni d'un échantillon probabiliste et non probabiliste c'est toute la population mère. « Échantillon balayage ».

Nous avons pu effectuer les entretiens au cours d'une période de huit semaines de 01/02/2016 au 31/03/2016.

Notre pré-enquête s'est déroulée à base des entretiens semi directifs qui débute de 01/02/2016 au 31/03/2016.

### **6. Les raisons du choix du thème :**

Notre choix de recherche sur l'identité professionnelle des sages femmes c'est pour les différentes raisons qui sont :

- l'ignorance et la négligence de la société algérienne vis-à-vis le travail de la sage femme.
- le métier de la sage femme est pénible et aussi pleins de risques et de responsabilité.
- l'identité professionnelle qui est un sujet d'actualité dans le domaine de la recherche scientifique.
- découvrir et cerner la structure des sages femmes et former des idées sur leurs attitudes et comportement ,dont l'objectif de comprendre leur identité.
- pour transmettre le message que le métier de la sage femme est noble et aussi pour pousser les femmes à avoir plus de connaissances sur cette formation car il viendra un jour ou il va nous servir dans notre vie futur.

### **7. Les objectifs de la recherche :**

- pour découvrir le comportement de la sage femme entre pratique et société.
- pour démontrer l'importance de cette profession et comment arrive t- elle a concilié entre vie professionnelle et sa vie privé.

---

<sup>1</sup> -DEPLETEAU Françoise, « la démarche d'une recherche en sciences humaines », éd de Boeck, canada ,2000 p213.

-décrire et expliquer les éléments de construction de l'identité professionnelle des sages femmes de l'hôpital D'AKBOU.

-comprendre comment la sage femme arrive-t- elle a avoir son identité professionnelle dans son milieu du travail.

-pour voir est ce que la sage femme exerce t- elle seulement des accouchements ou elle a d'autres responsabilités.

### **8. Les obstacles rencontrés :**

-L'indisponibilité des ouvrages concernant notre thème de recherche.

-la charge du travail des sages femmes leurs a pas permit de nous répondre aux questions aux moments voulu.

-la difficulté de trouver un établissement pour effectuer notre stage pratique.

-la distance entre le lieu de résidence et l'hôpital nous a pas permit d'effectuer un entretien avec des sages femmes qui travaillent la nuit.

# La partie théorique

# **Chapitre II :**

# **L'identité Professionnelle**

**Section1 : l'identité professionnelle.****Préambule :**

L'identité au travail est la résultante de tout un processus lié au travail ou à l'occupation d'un poste de travail, ce lien se résume par un comportement distingué d'un employé à un autre. A partir de la, on présente ici toute les significations de la notion « identité », notamment « l'identité professionnelle ».

**1-La notion de l'identité au travail :**

Le taylorisme, qui s'est imposé comme mode d'organisation du travail dominant au XXe siècle, est basé sur deux principes fondamentaux. Le premier considère que la séparation « scientifique » entre conception et exécution des tâches est un facteur de productivité. Le second définit le salarié comme un individu essentiellement intéressé par le gain. Depuis le début des années 20, sociologues et psychologues n'ont cessé de mettre en évidence les limites de ces principes, y compris du point de vue des performances de la firme capitaliste. La sociologie du travail souligne l'existence de décalages persistants entre tâche prescrite et activité réelle de travail : les consignes ne peuvent anticiper toutes les situations et leur interprétation constante s'avère indispensable pour la réalisation des tâches quotidiennes. La sociologie des organisations met en évidence que la rationalité des acteurs n'est ni purement économique ni purement affective, qu'elle correspond à la volonté et à la capacité à définir les règles de l'organisation ou à s'y soustraire. Renaud Sainsaulieu renouvelle ce courant de recherche en y intégrant l'analyse de la dimension culturelle du travail. A partir d'enquêtes menées dans des entreprises publiques et privées, il repère des processus identitaires très différents en fonction des moyens dont disposent les individus pour obtenir la reconnaissance d'autrui. Autrement dit, l'identité au travail dépend des conditions d'accès au pouvoir dans les interactions de travail.

Le travail est d'une autre façon, encore source d'apprentissage culturel : il s'agit des opérations de changement volontaire : réformes techniques portant sur des machines, réorganisation d'atelier, fusions des services, informatisation de processus techniques, améliorations de condition du travail. Quelques salariés forgent leur identité davantage hors du travail que dans la sphère laborieuse. Présents tout en étant absents de l'entreprise, leur vie est ailleurs. Ce modèle de retrait est souvent plus subi que désiré. Lors des enquêtes de terrain menées par l'équipe de R. Sainsaulieu, ce mode identitaire est particulièrement repéré chez des travailleurs immigrés, des jeunes ou des ouvriers spécialisés occupant des emplois non qualifiés. La notion d'identité est, par essence, une notion extensive, elle concerne aussi bien des individus que des groupes, des cultures, des régions ou des ethnies et elle traverse l'ensemble des champs disciplinaires couverts par les sciences humaines. La notion d'identité est éminemment global, d'où la difficulté de la cerner.

De l'introduction de la notion d'identité au champ de l'analyse du travail est développé le concept « d'identité au travail » et celui « d'identité professionnelle ».

En fait, la notion d'identité professionnelle est large et complexe, elle comprend toutes les identifications que fait l'individu dans cadre de sa profession, donc elle est constituée de toutes les normes, valeurs, règles et appartenances multiples qui constituent les références de

base auxquelles s'identifient les membres d'un groupe professionnel. Elle est, en effet, le résultat d'une recherche de reconnaissance par les pairs dans le cadre de l'espace de travail. Sans doute, le travail exercé est devenu l'un des sources d'identification centrales dans la société moderne ; autrement dit l'identité sociale de l'individu est imprégné par son identité professionnelle.

Nous avons donc considéré ici que l'identité professionnelle pouvait être définie en fonction des composantes suivante la première est liée à ce que R.SANSAULIEU appelle l'identité au travail. C'est-à-dire la composante liée à l'expérience sociale et relationnelle du pouvoir sachant que si le pouvoir est profondément ce que l'individu risque sans toute relation la perte de reconnaissance de soi, l'identité individuelle est intimement lié au pouvoir, car elle dépend des moyens de lutte que l'individu trouve dans son expérience sociale pour imposer et faire respecter sa différence. ce sont en dernière analyse et à partir des références évoquées, ces relations qui permettront « l'accès à l'identité » au travail. la deuxième composante s'appuie sur l'idée suivante développé par C.DUBAR (1991), selon laquelle la question de l'identité relève de « rencontre entre deux processus hétérogènes que certaines théories sociologiques ont tendance, sans démonstration convaincante à réduire à un mécanisme unique. Le premier concerne l'attribution de l'identité par les institutions et les agents directement en interaction avec l'individu il ne peut s'analyser en dehors des systèmes d'actions dans lequel l'individu est impliquée et résulte de « rapports de force » entre tous les acteurs et de la légitimité toujours contingente des catégories utilisées. la « mise en forme » légitime de ses catégories constitue un enjeu essentiel de ce processus, qui une fois abouti s'impose collectivement pour un temps au moins aux acteurs impliqués »

L'identité professionnelle se définit comme un élément constitutif d'une personne, c'est un sentiment qui renvoie à l'individu lui-même c'est l'identité de soi, alors on peut traiter l'individualité de la personne à base de double construit : à la fois sur un processus d'identification à l'autre c'est l'appartenance à une catégorie sociale, ou professionnelle qui permet justement cette identification à un groupe ou se qu'on appelle l'identité d'autrui.<sup>1</sup>

Dans le processus identitaire, il y a le biographique avec la sphère de la formation du travail et de l'emploi qui sont des domaines essentiels à des identifications sociales de l'individu. Il ne faut pas pour autant réduire les identités sociales à des niveaux de formation et à des statuts d'emploi. Certains moments relevant de ces domaines sont cependant décisifs dans la construction identitaire : l'école primaire, le cursus secondaire et éventuellement universitaire, la sortie du système scolaire, la confrontation au marché de l'emploi. de son issue dépend pour l'individu l'identification par autrui, de ses compétences, de son statut et de sa carrière, donc la construction identitaire professionnelle de base. Cette construction n'est pas plus définitive que les précédentes. elle est régulièrement remise en cause par les évolutions technologiques, organisationnelles, par les reconversions. Le processus biographique d'identification à des modèles sociaux ne suffit plus, il interfère avec un processus relationnel.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -Sid Ahmed SOUSSI, changement technologique et identités au travail, p.h.d en sociologie, université de montréal, canada, septembre 1998, p40.

<sup>2</sup> -Madame Céline DELACROIX, professeur des écoles : carrières et promotions. L'identité professionnelle sexuée des enseignantes du premier degré, thèse de doctorat, université paris X-Nanterre de la Défense, U.F.R des sciences psychologiques et sciences de l'éducation Tom I, 2006, p38.

## 2. L'émergence de l'identité :

La notion d'identité est polysémique. Elle est l'objet de plusieurs disciplines tel que : la psychologie, la sociologie, l'anthropologie, et la psychologie sociale. L'identité est utilisée dans de nombreux champs scientifique, elle est fréquemment accompagnées d'adjectifs pour la préciser : identité culturelle, sociale, territoriale, scolaire ...ou encore professionnelle.

Mais, que désigne le sens concret de l'identité ? Est ce que l'usage très extensif qui est fait de ce terme, tant dans les discours quotidiens que celui des sciences humaines, ne rend pas cette notion floue ? de fait, il n'est pas facile d'en donner une définition simple .selon le dictionnaire petit robert « caractère de ce qui est identique »de « deux objets de pensée identiques »voir similitude « caractère de ce qui est un »voir unité .identité personnelle « caractère de ce qui demeure identique à soi-même » ,voir permanence, « le fait pour une personne d'être l'individu et de pouvoir être reconnu pour tel » (pièce d'identité).

On s'aperçoit, à cette lecture, que l'identité conjugue à la fois l'unité, l'unicité, la similitude, la permanence et la reconnaissance. L'identité présente une face objective : celle qu'indique schématiquement la pièce d'identité (carte ou livret de famille) : date, lieu de naissance ascendants, taille, couleur des yeux .l'identité à aussi une face subjective : la conscience qu'a chacun d'être soi, d'être unique et de rester le même tout au long de sa vie.<sup>1</sup>

L'identité est : « ce qui définit un individu à la fois dans sa singularité et dans son appartenance à une catégorie plus large qu'est son clan, sa société, sa famille, c'est aussi ce qui ne peut pas être défini parce qu'elle est toujours engagée dans des variations subtiles »(CLERC).<sup>2</sup>

Selon **TAP PIERRE** l'identité est considérée comme l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne développe à propos d'elle –même en interaction avec l'autrui .autrement dit, « l'identité c'est ce qui permet de rester le même, de se réaliser soi-même et de devenir soi-même, dans une société et une culture données en relation avec les autres »<sup>3</sup>

Deux grandes conceptions de l'identité traversent la tradition **sociologique**, rencontrant d'ailleurs les interrogations d'autres disciplines, comme la psychologie (Piaget) ou l'anthropologie (Lévi-Strauss).Selon une première conception, inspirée de **Durkheim**, l'identité résulte d'une transmission méthodique, reçue principalement au cours de l'enfance. Cette inculcation assure l'appartenance de l'individu à des groupes sociaux, dont elle garantit, la stabilité temporelle. Pour lui « c'est les manières d'agir ,de sentir et de juger »Une seconde conception ,plutôt inspirée de **weber** ,s'intéresse moins à la reproduction de l'identité qu' a son émergence au sein de formes sociales spécifiques par exemple professionnelles .Dans ce cadre ,l'identité peut être comprise comme le produit de parcours ou d'attitudes singulières plutôt que comme le résultat d'inculcations ,plus au moins passives.

<sup>1</sup> -EDMAN Mark, psychologie de l'identité, Dunod, paris p8, 13

<sup>2</sup> -Dominique Bret, « Introduction », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 2015/3 (Vol. 48), p. 7-18

<sup>3</sup> -HALPEREN Catherine et Al, identité(s) :l'individu, le groupe, la société, édition sciences humaines, paris, 2004, p34.

Bien entendu, les deux approches décrivent des phénomènes pouvant intervenir conjointement .L'identité peut alors être décrite comme, l'articulation entre une « identité pour soi », que **GOFFMAN** appelle « réelle » et une « identité pour autrui », ou « virtuelle ».La première forme d'identité rassemble les traits qu'on considère comme les éléments constitutifs de sa propre personnalité, alors que la seconde caractérise le regard porte sur soi par autrui. Les deux formes d'identité parviennent plus ou moins facilement à s'articuler .Cette ambiguïté fondamentale (pour soi/autrui) souligne le fait que l'identité n'est pas close sur elle-même, mais qu'elle résulte au contraire d'interactions dynamiques intervenant de l'enfance et susceptibles des environnements sociaux plus vastes.<sup>1</sup>

L'identité pour soi et identité pour autrui sont à la fois inséparable et liées de façon problématique.inséparable puisque l'identité pour soi est seconde et corrélative d'autrui et de sa reconnaissance « je ne sais jamais qui je suis que dans le regard d'autrui ».l'expérience de l'autre n'est jamais directement vécue par soi...en sorte que nous comptons sur nous communications pour nous renseigner sur l'identité qu'autrui nous attribue...et donc pour nous forger une identité pour nous même.

Pour **Dubar** « dans ses communications avec les autres sont marquées avec l'incertitude : « je peux tenter de me mettre a la place des autres, essayer de deviner ce qu'ils pensent de moi, imaginer même ce qu'ils pensent que je pense d'eux, je ne peux pas être dans leur peau .je ne puis jamais être sur que mon identité pour moi –même coïncide avec mon identité pour autrui ».

«L'identité n'est jamais donnée, elle est toujours construite et à (re)construire dans une incertitude plus ou moins grande et plus ou moins durable »

La construction des identités se joue donc bien dans l'articulation entre les systèmes d'action proposant des identités « virtuelles » et les trajectoires vécues au sein des quelles se forment les identités « réelles » aux quelles adhèrent les individus.<sup>2</sup>

Pour **BOURDIEU**, non pas qu'il ait proposé une théorie de l'identité ,mais en raison de l'efficacité de sa théorie de l'habitus pour une première approche de la dialytique individu – contexte .l'habitus selon Bourdieu est l'ensemble des dispositions incorporées par l'individu au fil du temps et déterminées par ses positions dans les divers champs sociaux ,un ' « champ social »étant lui-même un ensemble structuré de positions ,de hiérarchies et rapports historiquement constitués entre les individus et les objets sociaux .l'identité de l'individu lui est donc octroyée par le cadre social ,structure structurante dans laquelle il est inscrit.<sup>3</sup>

La **psychologie** notamment s'empare du concept et met avant l'accent sur l'individu .pour **Sigmund Freud** les identités se construisent dans le conflit : entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui, d'une part entre les différentes instances de l'individu que sont le moi, le ça et le surmoi.

La théorie développée par **GOFFMAN** l'identité pour soi en filiation revendiquée avec les thèses **d'ERIK ERIKSON** « l'identité est le sentiment subjectif de sa situation et de la

<sup>1</sup> -Raymond BOUDON et autres, « dictionnaire de la sociologie », 1ère édition, Larousse, paris 2005 p 117,118

<sup>2</sup> -DUBAR Claude, la socialisation, (constructions des identités sociales et professionnelles) ,4eme édition, Armand colin, Paris 2000, p104, 105,108.

<sup>3</sup> -Bernadette Dumora, Diana Aisenson, Gabriela Aisenson, Valérie Cohen-Scali et Jacques Pouyaud, « Les perspectives contextuelles de l'identité » in revue l'orientation scolaire et professionnelle, 37/3 | 2008 p2-17

continuité de son personnage que l'individu en vient d'acquérir par suite de ses diverses expériences sociales ».

Pour lui l'identité n'existe que par le sentiment d'identité ,ce sentiment repose lui-même sur un ensemble de sentiment et de processus :sentiment subjectif d'unité personnelle, le sentiment de continuité temporelle ,le sentiment de participation affective, le sentiment de différence ,le sentiment de confiance ontologique ,le sentiment d'autonomie ,et le sentiment de self –control ,le processus d'évaluation par rapport a autrui et le processus d'intégration de valeurs et d'identification.si on essaye de synthétiser ces travaux ,on s'aperçoit que les significations que l'acteur peut donner au fait d'être lui-même (sens final « je suis moi ,comme ceci et comme cela ».<sup>1</sup>

Le processus identitaire est complexe. Il s'inscrit dans l'histoire du sujet et dans ses relations avec l'environnement. Il commence dès le plus jeune âge de l'individu par l'apprentissage et l'intériorisation de modèles et de normes, et se poursuit tout au long de sa vie. Pierre TAP, professeur en psychologie sociale, précise que dans la dynamique identitaire, l'individu recherche à la fois conformité et la singularité c'est à dire qu'il veut ressembler aux modèles tout en gardant son caractère unique. C'est dans cette opposition que se construira l'identité individuelle. Selon **A. MUCCHIELLI**, l'identité renvoie à des référents identitaires multiples faisant appel au vécu, aux représentations, et aux conduites. Ces référents peuvent être matériels et physiques (nom, apparences physiques, vêtements), historiques (filiation, éducation, coutumes), psychoculturels (codes, valeurs), psychosociaux (statut, âge, profession, compétences, qualité et défauts). Il précise que l'identité est définie par un sujet selon un ensemble de critères et un sentiment interne d'identité composé de différents sentiments : sentiment d'unité et de cohérence, d'appartenance, d'autonomie, de confiance, de différence, de continuité, de valeur et d'existence. Le sentiment d'unité et de cohérence repose sur la structure cognitive de la personne, consécutive à ses expériences affectives, relationnelles et intellectuelles. Cette structure guide ses choix et sa conduite dans une logique de son être. Quant au sentiment d'appartenance, il résulte de l'assimilation des valeurs, normes et modèles sociaux du milieu dans lequel vit l'individu. Le sentiment d'autonomie est lié au précédent. Un sujet affirmera son identité individuelle que s'il se sent à la fois appartenir à un groupe et autonome, c'est à dire qu'il aura la possibilité de pensées, de décisions et d'actes personnels. Moins le sujet sera autonome et plus il dépendra d'autrui pour la reconnaissance. Le fait que l'individu ne peut pensé qu'il est identique à autrui renvoie au sentiment de différence ou d'unicité. Ceci est essentiel à la prise de conscience de l'identité personnelle. Concernant le sentiment de confiance, il s'acquière dans la relation à l'autre. Il permet de participer à la vie collective et renforce le sentiment d'appartenance. Dans ses actions au quotidien, le sentiment qu'éprouve l'individu de rester semblable à soi-même au fil de temps lui confère le sentiment de continuité. Pour aborder le sentiment de valeur, il est important de prendre ne considération qu'il suscite le désir d'identité et prend sa source dans le regard de l'autre. Ainsi, chaque individu cherche à se faire valoir aux yeux d'autrui dont le jugement a de la valeur pour lui. Avoir le sentiment d'exister c'est avoir de la valeur pour quelqu'un d'autre, socialement signifiant et digne d'intérêt. Quand au sentiment d'existence, il est conditionné par l'ensemble des autres sentiments. Un individu doit croire en son avenir et être

<sup>1</sup> -Alex MUCCHIELLI, que sais-je ? L'identité, 5<sup>ème</sup> édition, presses universitaires de France, 1986, p36.

porteur d'une intentionnalité, qui sera la source de ses efforts dans la réalisation des objectifs importants de sa vie. Ainsi, l'individu donnera du sens à son existence et accèdera à la sensation de bien-être.<sup>1</sup>

Pour **Goffman** l'identité d'un individu qui s'élabore par le jeu de l'interaction résulte alors de l'opposition entre une identité définie par autrui (l'identité pour autrui) et une identité pour soi.<sup>2</sup>

Généralement pour définir l'individu on commence toujours par son identité personnelle qui a acquit depuis sa naissance « son sexe, son âge...Etc. », l'individu construit aussi son identité professionnelle par la profession dont il choisit et dont il exerce dans un milieu où il travaille. Les relations professionnelles participent également à la construction de l'identité professionnelle d'un employé dans le milieu socio professionnel.

### **3. Définition de l'identité professionnelle :**

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

L'identité professionnelle est une ressource d'énergie et de sens pour l'action, permettant au professionnel de se faire reconnaître comme agent professionnel, lui permettant également d'identifier sa mission, de légitimer son rôle social et d'acquiescer de l'autorité et de la confiance des usagers. Pour **DUBAR**, la construction identitaire est une plateforme commune qui regroupe les professionnels et les différencie des autres parce qu'ils ont des caractéristiques explicitées, socialement légitimées, les spécifiant sur le marché du travail et de l'emploi.

L'identité professionnelle peut être définie comme un élément constitutif d'une personne, c'est un sentiment qui renvoie à l'individualité de la personne, on peut l'analyser comme un double construit basé à la fois sur un mouvement d'identification à l'autre (appartenance à une catégorie sociale ou professionnelle) et en même temps sur la distinction d'un individu par rapport à un autre. La singularité et la différence permettent de s'identifier et de s'affirmer en tant qu'individu à part entière. Elle est en constante évolution et influencée par le parcours et les relations professionnelles entretenues par l'individu.

L'identité professionnelle peut être présentée comme un ensemble composé de deux volets.

Le premier volet, sur un plan concret est constitué par les acquis identitaires initiaux (avant l'entrée dans l'espace social de l'entreprise) spécifiques résultant de la formation académique et technique.

Le deuxième volet est essentiellement composé par la conjugaison des acquis professionnels depuis l'arrivée de l'entreprise. À travers les expériences techniques et les compétences spécialisées, les affectations et/ou des choix du poste et des rapports de socialisation propres aux milieux de vie et de travail que constitue l'espace social formé dans l'entreprise par la présence des différents des différentes catégories professionnelles.

<sup>1</sup> -MUCCHIELLI (A), *L'identité*, Paris, Editions PUF, 1999, p60.

<sup>2</sup> -Robinson Baudry, Jean-Philippe Juchs, « *Définir l'identité* », in revue, *Hypothèses* 2007p, 159.

<sup>3</sup> -DUBAR Claude, *la socialisation construction des identités sociales et professionnelles*, 3ème édition Armand colin paris 2000, p117.

D'après cette définition l'identité professionnelle se constitue des informations acquises avant d'intégrer la vie professionnelle, mais aussi des expériences et des idées acquises depuis l'arrivée dans le milieu de travail.<sup>1</sup>

Selon **FLORENCE OSTY** l'identité au travail construite au fil du temps est soumise à une inévitable évolution de ses repères, ses valeurs sont ses représentations .le sentiment d'appartenance à un corps, un métier, une position hiérarchique, générateur d'efficacité professionnelle est remis en cause en raison de la transformation des situations du travail, des règles gestionnaires et des objectifs stratégiques<sup>2</sup>.

Le concept d'identité « recouvre ce champs des rapports humains où le sujet s'efforce d'opérer une synthèse entre les forces internes et les forces externe de son action, entre ce qu'il est pour lui et ce qu'il est pour les autres. S'il ya d'identité personnelle c'est qu'il ya reconnaissance par les autres, non obligatoirement accordée, inscrite dans un jeu de forces sociales », comme processus d'identification et de différenciation, l'accès a l'identité se traduit à la fois par le sentiment d'appartenance à un ou des collectifs dans lesquels l'individu est socialement reconnu, la possibilité de se distinguer en construisant la différence, la capacité de conférer un sens de l'expérience vécue.<sup>3</sup>

#### **4. Les différentes formes de l'identité :**

**4.1 L'identité personnelle :** est l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne développe à propos d'elle-même. C'est ce qui permet de rester le même, de se réaliser Soi-même et de devenir soi-même, dans une société et une culture données, et en relations avec les autres »<sup>4</sup>

L'identité personnelle : « comprend à la fois le sentiment d'unité et de continuité de soi et le sentiment d'unicité et d'incomparabilité .elle s'enracine dans l'action et la production d'œuvres ,s'affirme comme valeur ,sens et originalité dans ses rapports avec les contextes sociaux. Elle est ce qui permet de construire son histoire, de saisir son présent et de bâtir des projets<sup>5</sup>

**4.2 L'identité sociale :** L'identité sociale se définit, à un moment donné, par l'intersection des propriétés « les plus classantes et les mieux classées. expressément désignées pour fonctionner comme des signes de distinction ou des marques d'infamie » comme un système

<sup>1</sup> -SOUSSI Sid Ahmed, changement technologiques et identité au travail, Thèse de phd (sociologie), université de Montréal, canada c1998, p15.

<sup>2</sup> -MINGUET Guy et THUDEROZ Christian, travail, entreprise et société ,1ère édition, PUF, Paris 2005, p316-317.

<sup>3</sup> -Gilles FERREOL et autres, dictionnaire de Sociologie 4ème édition, Armand colin paris, 2012, p127.

<sup>4</sup> - <http://www.cairn.info/revue-les-sciences-de-l-education-pour-l-ere-nouvelle-2015-3-page-7.htm>

<sup>5</sup> - Bernadette Dumora, Diana Aisenson, Gabriela Aisenson, Valérie Cohen-Scali et Jacques Pouyau, « Les perspectives contextuelles de l'identité » op.cit. p 387-411

de représentations ,de sentiments et de stratégies organisé pour la défense conservatrice de son objet ,mais aussi pour son contrôle ,sa mobilisation projective et sa mobilité idéalisant ». <sup>1</sup>

L'identité sociale « consiste à la fois en un effort constant d'unification, d'intégration et d'harmonisation, aussitôt démenti et toujours recommencé ce processus étant de l'ordre de l'identification et en un effort constant de différenciation, d'affirmation et de singularisation par rapport à autrui et au contexte ce processus étant l'identisation aussitôt limité par la tentative inverse d'affiliation et d'appartenance.

Parmi les référents et indicateurs externes de l'identité sociale citons :

- la profession : titre, rôle, nature du travail, niveau de rémunération
- les diplômes scolaires (type, nombre d'années d'études...)
- les possessions divers (héritages, propriétés)
- le mode de vie (loisirs, voyages...)<sup>2</sup>

### 4.3 L'identité collective :

Aptitude d'une collectivité à se reconnaître comme groupe, qualification du principe de cohésion ainsi intériorisé (identité éthique, identité locale, identité professionnelle), ressource qui en découle pour la vie d'une société et l'action collective. Comprendre comment se reproduisent et se transforment les identités collectives implique d'éclairer les processus de socialisation par lesquels elles se construisent .de même le concept d'identité collective est-il à la base des théories de l'action.

Les identités collectives ainsi entendues ne sont pas opposables aux solidarités larges : elles deviennent même des vecteurs d'ouverture sur l'extérieur et de reconnaissance des groupes entre eux. Dans l'action collective, l'installation liée à l'identité est bien plus nécessaire aux acteurs sociaux que la conscience des buts poursuivis. <sup>3</sup>

**4-4.L'identité individuelle :** En psychologie sociale, la formation de l'identité personnelle, appelée "Soi" par G.H. MEAD, s'inscrit dans un contexte d'interrelations, où l'image de soi se construit dans le regard d'autrui. Ainsi l'autre devient un miroir mais aussi un modèle, auquel l'individu tente de s'identifier. Selon A. MUCCHIELLI, "l'identification est un processus psychologique par lequel un individu assimile un aspect, une propriété, un attribut de l'autre et se transforme, totalement ou partiellement sur le modèle de celui-ci». Cet autre est une personne valorisée (parents, professeur, pairs, héros...), que Jacques ANDRE, maître de conférences en sciences de l'éducation, appelle le "tiers privilégié" et qui orientera la vie de chacun. René L'ECUYER reprend la notion de "Soi" en le définissant comme "un ensemble de caractéristiques (goûts, intérêts, qualités, défauts, etc.), de traits personnels (incluant les caractéristiques corporelles), de rôles et de valeurs, etc., que la personne s'attribue, évalue parfois positivement et reconnaît comme faisant partie d'elle-même Ainsi, l'identité individuelle se construit progressivement, se façonne et s'exprime tant au travers des

<sup>1</sup> - Dominique Bret, « Introduction », op.cit ,p7

<sup>2</sup> - Pouyaud, « Les perspectives contextuelles de l'identité », op.cit., p387-411

<sup>3</sup> -Raymond BOUDON, dictionnaire de la sociologie op.cit. p118.

ressemblances que par l'affirmation de ses différences. L'aptitude à intégrer des expériences nouvelles fait que l'identité évolue. Elle est toujours en devenir <sup>1</sup>

#### 4.5 L'identité pour soi :

Ce type d'identité est le processus biographique de l'individu qui se rattache aux parcours de l'emploi, de formation avec d'autres caractéristiques tel que le sexe, l'ethnie ...etc., qui vont donner le sens à son identité et à la dynamique de cette dernière dans lequel un individu va se sentir le même à travers son histoire, alors c'est la transaction subjective entre l'aspect de passé et la trajectoire de l'avenir, qui permettent la cohérence de son histoire.<sup>2</sup>

« L'identité pour soi » est un processus biographique de mise en relation des identités héritées et des identités visées par le récit de soi ».

#### 4.6 L'identité pour autrui :

L'identité pour autrui « c'est un processus de mise en relation des identités attribuées par autrui et des identités incorporées »

Par identification à des types d'Autrui saillants dans une société ou un entourage

Pour ce type d'identité est aussi un résultat de la transaction entre soi et les autres dans divers contextes sociaux des relations concrètes d'échanges ou de pouvoir.

En résumant l'identité est pour Dubar, le résultat de l'articulation entre deux processus identitaires hétérogènes : un processus relationnel ,basé sur des actes d'attribution et sur une transaction objective entre une identité attribuée et une identité assumée ,processus qui est à l'origine de l'identité pour autrui ,et un processus biographique basé sur des actes d'appartenance et sur une transaction subjective entre une identité héritée et une identité visée ,processus qui donne lieu à l'identité pour soi.<sup>3</sup>

### 5. La place du travail dans la construction de l'identité :

La notion d'identité est large et complexe ,elle contient plusieurs formes qui la désignent , « l'identité professionnelle » une forme parmi d'autres comprend toutes les identifications que fait l'individu dans le cadre de sa profession ,à ce fait on dit qu'elle est constituée des normes ,valeurs ,règles et appartenances multiples qui constituent les références de base auxquelles s'identifient les membres d'un groupe professionnel. Ainsi, elle est le résultat D'une recherche de reconnaissance par les pairs dans le cadre de l'espace de travail.ces derniers essayent de se reconnaître par l'appartenance à un groupe de référence comme disait **MERTON**.<sup>4</sup>

Dans la société moderne ,le travail ou la profession est devenue une source majeure d'identification ,l'identité sociale de l'individu est imprégnée par son identité professionnelle ,à ce propos **DANIEL VERBA** affirme dans son ouvrage : « le métier d'éducateur de jeunes enfants » que « dire sa profession ou son métier ,c'est donc bien affirmé qui l'on est ,se

<sup>1</sup> - Alex MUCCHIELLI, L'identité, Paris, Editions PUF, 1999, p60.

<sup>2</sup> - Sansaulieu Renaud, l'identité au travail, presse de la fondation nationale des sciences politique, paris, 1998, p145

<sup>3</sup> -POUYAUD, les perspectives contextuelles de l'identité, op.cit., p387-411

<sup>4</sup> -OSTY Florence, identité au travail et accès à la reconnaissance in :Minguet Guy et autres ,travail entreprise et société, édition PUF, paris 2005.

signifier aux yeux des autres ,se valoriser ou se dévaloriser à tel point que notre activité professionnelle et le titre par lequel nous le désignons nous disposent ,à l'inverse des sociétés traditionnelles ,bien plus sûrement dans l'espace social ,que nom propre ou notre appartenance régionale ».,par la on comprend que la profession est devenue dans notre époque une source spécifique d'identification des individus contrairement à l'air traditionnelle.<sup>1</sup>

Dans quelle mesure le travail constitue-t-il l'élément principal de l'identité des personnes ? **Marx** est l'un des premiers à avoir répondu de façon radicale à cette question : l'essence de l'homme, générique et individuelle, est le travail : « l'histoire dite universelle n'est rien d'autre que la génération de l'homme par le travail humain, rien d'autre que le devenir de la nature pour l'homme », écrit-il. S'il en est ainsi, c'est, d'une part, parce que le travail manifeste au plus haut point la vocation de l'homme, qui consiste à détruire. Le naturel pour mettre de l'humain à la place, et, d'autre part, parce qu'il permet à chacun d'exprimer ce qu'il a à la fois de plus intime et de plus universel.

**Dubar**, dans ses différents travaux sur l'identité, est également très conscient de cette question et reconnaît la pluralité des sources possibles d'identité : « l'identité n'est autre que le résultat, à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions » .**Dubar** explique cette problématique des formes identitaires que « Parler de formes identitaires dans le champ professionnel ne signifie en aucune manière réduire la question de l'identité à celles des catégories pertinentes d'identification dans la sphère du travail, de l'emploi et de la formation. À l'évidence, la notion d'identité est transversale à toutes les sciences humaines et son usage reste problématique à l'intérieur de chacune des disciplines concernées ». Il fait largement place à la famille et à la « dynamique » des rapports entre travail et famille, écrivant dans *La Socialisation*, à propos de la notion de retrait utilisée par **Sainsaulieu** : « l'activité féminine peut rester déchirée entre les rôles de mère/ épouse et de femme active/professionnelle, cette déchirure n'implique pas l'attitude de retrait de la sphère du travail, elle peut au contraire stimuler l'invention de stratégies de carrière complexes tenant compte de manière diverse de celles du conjoint ».

Le travail joue un rôle essentiel dans la construction de l'identité qu'elle soit collective ou individuelle, elle n'est donc jamais arrêtée, elle n'est jamais définie une fois pour toute.

L'identité c'est quelque chose qui se construit dans le rapport dialytique que l'activité permet d'instaurer entre une singularité et un environnement. Le travail est donc moyen de socialisation et d'intégration, il a été perçu comme élément structurant du lien social et de l'identité. L'image dont l'individu se construit de lui-même dans l'exercice du métier et la manière dont il anticipe sa carrière se situe à l'articulation plus ou moins harmonieuse.

Chez **Sainsaulieu**, dans son ouvrage *L'identité au travail*. Il s'agit bien d'analyser la manière dont l'identité se constitue dans le travail et autour de lui. Lorsque d'autres activités susceptibles de participer à la construction des identités apparaissent, comme la famille, c'est

---

<sup>1</sup> -VERBA Daniel, le métier d'éducateur enfants, op.cit., p26.

en creux, de manière négative : il en va notamment ainsi lors de l'analyse de l'identité du « retrait », portée, écrit **Sainsaulieu** par les employées féminines et « leur très fort attachement à la valeur famille », et non pas pensée comme instance ou activité susceptible de concurrencer positivement le travail et d'être articulée avec lui. Ses travaux ultérieurs, notamment avec **Piotet**. (**Piotet et Sainsaulieu**), ouvrent néanmoins cette voie lorsque les auteurs écrivent par exemple que : « une quatrième approche de l'identité peut être caractérisée par l'idée d'une double implication dans les activités de travail mais aussi dans celles de la vie extérieure, associative, familiale et culturelle ». Analysant comment l'appartenance à deux sphères d'activités distinctes (Piotet et Sainsaulieu parlent tantôt de vie productive et de vie privée, tantôt de vie professionnelle et de vie civile) façonne des types d'identité différents.<sup>1</sup>

Alors on peut dire que L'identité humaine n'est pas donnée une fois à la naissance ,elle se construit dans l'enfance et se construit durant toute la vie .dans la construction de son identité ,l'individu n'est jamais seul .il est en interaction avec l'autrui ,donc l'identité est le fruit de socialisation . Appartenance régionale ». Par la on comprend que la profession est devenue dans notre époque une source spécifique d'identification des individus contrairement à l'air traditionnelle.<sup>2</sup>

l'intégration des identifications dépend certes du système relationnel du sujet ,mais elle ne se manifeste qu'a travers la cohérence d'un langage ,c'est-à-dire de la structuration des signes et des symboles qui constitue en fin de compte « la modalité d'existence propre a un ensemble des signes leur permettant d'être en rapport avec un domaine d'objets »,c'est la raison pour laquelle tout en essayant de définir la socialisation comme processus de construction de l'identité.

## **6. La notion de socialisation selon GUY ROCHER :**

Désigne « processus par lequel la personne humaine apprend et intériorise tout au cours de sa vie les éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la structure de sa personnalité sous l'influence d'expériences et d'agents sociaux significatifs et par la s'adapte à l'environnement social où elle doit vivre »

Pour cette approche signalée par **GUY ROCHER**, le terme de socialisation se résume dans ces trois éléments qui sont comme suit :

-En premier lieu, dans une société donnée chaque individu acquière un ensemble de valeurs, de normes et de symboles qui sont inspirés par son entourage.

-En deuxième lieu ,consiste à l'intégration de cette culture à la personnalité de chaque personne qui influence sur la manière de penser ,d'agir et de sentir par un nombre des agents de socialisation primaire(la famille ,l'école et les médias)et de socialisation secondaire (le monde vécu au travail )qui contribuent a la constitution de son propre caractère.

<sup>1</sup> -Garner Hélène, Méda Dominique, Sénik Claudia. La place du travail dans les identités. In: Economie et statistique, n°393-394, 2006. Histoires de vie. p. 21-40.

<sup>2</sup> -VERBA Daniel, le métier d'éducateur enfants, op.cit. p, 26

-En dernier, lorsque l'individu structure sa personnalité par le processus de socialisation, ce dernier permet et facilite l'adaptation à son environnement social où il désire d'appartenir.

En sociologie on trouve **DURKEIM**, il entre en débat avec **J.PIAGET** autrement dit entre la sociologie et la psychologie génétique.

**DURKHEIM** définit l'éducation comme « socialisation méthodique de jeune génération » .cette socialisation n'est pas seulement le fait de génération, mais le fait des individus eux-mêmes .elle est donc une transmission d'une génération a une autre, et pour **PIAGET** est une éducation morale. Le point commun entre les deux est l'influence de l'environnement plus les facteurs intérieurs sur le crime .Aussi le rôle de développement individuel dans le social  
Aussi pour **Durkheim** la socialisation comme acquisition d'un code symbolique de transaction résultant entre l'individu et la société »<sup>1</sup>

La socialisation est le processus par lequel un individu apprend et intériorise les différents éléments de la culture de son groupe, ce qui lui permet de former sa propre personnalité sociale et de s'adapter au groupe dans lequel il vit.

**Distinguer apprendre et intérioriser** : **L'apprentissage** est l'acquisition de savoir-faire, d'habitudes alors que **l'intériorisation** implique de les « faire siennes », elles font alors partie de la personnalité de l'individu. La socialisation permet d'intégrer l'individu à son environnement : il s'adapte aux normes et aux valeurs du groupe auquel il appartient (famille, groupe de pairs, collectif de travail, société).

La socialisation c'est donc en ce sens l'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit ,on dira aussi formé ,modelé ,façonné ,fabriqué ,conditionné par la société globale et locale dans laquelle il vit ,processus au quels l'individu acquiert ,apprend ,intériorise ,incorpore ,intègre ,des façons de faire de penser et d'être qui sont situées socialement.la définition la plus simple de la socialisation est la suivante « façon dont la société forme et transforme les individus »<sup>2</sup>

### 6.1 La construction de soi :

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

**G. H.MEAD** est le premier qui a décrit la socialisation comme la construction d'une identité dans son ouvrage (self, mind and society 1934) par l'interaction avec les autres. Comme **MAX WEBER** considère que « le fait premier est l'acte social qui implique l'interaction de différents organismes » .pour lui l'acte et les gestes constituent une adaptation a la réaction de l'autre, il les appelle le langage. Le moi est loin d'être isolée car il est liée à un environnement extérieur c'est-à-dire en relation avec les normes et les valeurs de la société et aux modèles sociaux.la construction de la conscience de soi représente un premier jalon dans la construction de l'identité, elle est le lien avec le développement psychosociologique et le social de la personne .donc la socialisation va de pair avec l'individualisation, pour conclure, c'est l'individu qui construit les relations sociales.

<sup>1</sup> -ROCHER Guy, introduction a la sociologie générale, paris, Seuil, 1970, p132.

<sup>2</sup> -DARMON Muriel, domaines et approches la socialisation ,2ème édition Armand Colin 2010 p6.

## 6.2 L'identification à autrui :

En ce sens, l'identification est « un processus psychologique par lequel un sujet assimile un aspect, une propriété, un attribut de l'autre et se transforme totalement ou partiellement, sur le modèle de celui-ci .la personnalité se constitue et se différencie par une série d'identification »<sup>1</sup>

La relation entre soi et d'autrui est inspirée de fortes relations des uns et des autres .l'image de soi est très dépendante de la reconnaissance d'autrui. **Dubar Claude** appelle la double transaction identitaire, les actes d'appartenance sont ce qui exprime l'identité pour soi (ce que la personne veut être).elle s'inscrit dans la trajectoire sociale de l'individu .le processus lié à l'axe synchronique s'inscrit dans des contextes d'action et à l'axe relationnel renvoi à l'identité pour autrui<sup>2</sup>

Enfin on peut dire que la socialisation est un processus continu. Elle peut se définir comme le processus dynamique de construction de l'identité sociale et individuelle. On peut distinguer à la manière de Peter BERGER et de Thomas LUCKMANN : la socialisation primaire et secondaire. Ainsi, la socialisation ne s'arrête pas à la sortie de l'enfance. Elle n'est « ni totale ni terminée », mais se poursuit tout au long du parcours de vie. L'identité des individus continue d'évoluer en fonction des différentes sphères sociales d'appartenance .le changement social est inséparable de la transformation des identités .la socialisation secondaire peut être une socialisation résultante d'une discontinuité ou une rupture à la première socialisation dite primaire, l'être humain essaye à travers son monde nouveau de se socialiser par le biais l'adaptation et l'intégration dans la sphère professionnelle.<sup>3</sup>

**6.3 La socialisation primaire :** « se construit par l'intégration de chacun de nous au monde vécu par l'incorporation d'un « savoir de base » avec un certain apprentissage dit « primaire » du langage. On apprend dès les premières années de notre vécu des signes et des codes qui sont représentatifs aux définitions sociales des situations, ainsi l'individu ne peut construire son identité seul l'interaction de ce dernier avec des agents de socialisation (famille, école ,,,) permet la fondation de sa propre identité et fait de lui un élément socialisé dans le monde social vécu .la socialisation primaire est caractérisée par un autrui significatif ,est une personne qui entoure concrètement ,spatialement e effectivement, elle a pour effet de construire l'individu elle se construit et se développe a travers les mécanismes, règles valeurs et signes, issus en premiers lieu ».<sup>4</sup>

**6.4 La socialisation secondaire :** comme « intériorisation de sous-mondes institutionnels spécialisés » et « acquisition des savoirs spécifiques et des rôles directement ou indirectement enracinés dans la division du travail, la socialisation secondaire est caractérisée par l'absence d'autrui significatifs moins puissante et moins émotionnelle, elle s'inscrit son pouvoir d'une légitimité rationnelle –égale. En effet une fois que l'individu est entré dans un environnement

<sup>1</sup> -MUCCHIELLI Alex, (que sais-je) l'identité, 5ème édition mise à jour, PUF, Paris 2002, p61

<sup>2</sup> -LALLEMENT Michel, le travail une sociologie contemporaine, édition Gallimard, paris 2007, p259.

<sup>3</sup> -DUBAR Claude, la socialisation construction des identités sociales professionnelles ,4eme édition, Armand colin, paris 2000, p31, 32.

<sup>4</sup> -DUBAR Claude, de la socialisation ,3ème édition Armand colin, paris 2000 p98.

de travail, il doit reconstruire une nouvelle identité qui s'appelle identité au travail, l'être humain doit s'adapter à la culture, règle et norme de son milieu de travail»<sup>1</sup>

### **7. La socialisation comme élément de la construction identitaire :**

La socialisation permet le changement social et pas seulement la reproduction de l'ordre social. Tout dépendra de la relation entre socialisation primaire et secondaire, entre savoirs de base et savoirs spécifiques. Le risque de confrontation des savoirs existe, la hiérarchisation des savoirs n'est pas garantie par des institutions uniques mais les appareils de socialisation (familles / écoles et entreprises / corps de métier) peuvent coopérer ou entrer en conflit. L'identité n'est jamais construite mais toujours à construire. De sorte que l'identité se construit au cours des différentes phases de socialisation d'un individu puisque l'identité subjective (identité pour soi) de l'individu conscient de lui-même comme agissant durant l'action elle-même, a un contenu symbolique socialement produit. Et par le processus d'objectivation, le monde social extérieur est perçu comme une réalité qui impose ou attribue une réalité objective à l'individu (identité pour autrui). La discontinuité, la tension, le conflit entre ces deux modes de l'identité marquent les étapes de la socialisation primaire, durant la petite enfance. Dans les interactions sociales, l'identité subjective et l'identité objective se confrontent. A l'âge adulte, des cassures biographiques peuvent réactiver la disjonction entre identité objective et identité subjective, favorisant ainsi des processus de conversion, de déstructuration/restructuration des identités, ce qui constitue la socialisation secondaire. Dans le processus identitaire, il y a le biographique avec la sphère de la formation, du travail et de l'emploi qui sont des domaines essentiels à des identifications sociales des individus. Il ne faut pas pour autant réduire les identités sociales à des niveaux de formation et à des statuts d'emploi. Certains moments relevant de ces domaines sont cependant décisifs dans la construction identitaire : l'école primaire, le cursus secondaire et éventuellement universitaire, la sortie du système scolaire, la confrontation au marché de l'emploi. De son issue dépend pour l'individu l'identification par autrui, de ses compétences, de son statut et de sa carrière, donc la construction identitaire professionnelle de base. Cette construction n'est pas plus définitive que les précédentes. Elle est régulièrement remise en cause par les évolutions technologiques, organisationnelles, par les reconversions. Le processus biographique d'identification à des modèles sociaux ne suffit plus, il interfère avec un processus relationnel. Le processus identitaire relationnel, c'est la construction biographique d'une identité professionnelle qui implique que l'individu entre dans des relations de travail, participe à des actions collectives dans des organisations et intervienne dans des jeux d'acteurs<sup>2</sup>.

### **8. Les grandes d'approches de l'identité professionnelle :**

L'identité professionnelle de l'individu semble être une identité individuelle intégrant l'appartenance de l'individu au groupe professionnel (la connaissance d'appartenir à ce groupe et la signification qu'il lui donne). Ce groupe de professionnels apparaît comme un

---

<sup>1</sup> -ibid., p98

<sup>2</sup> - Madame Céline DELCROIX, PROFESSEUR-E-S DES ECOLES : CARRIERES ET PROMOTIONS. Les identités professionnelles sexuées des enseignant-e-s du premier degré, thèse de doctorat, Université Paris X-Nanterre Ouest La Défense U.F.R de sciences psychologiques et sciences de l'éducation 2006,p40

ensemble d'individus partageant la même grille de lecture du monde social et professionnel, les mêmes conditions et pratiques sociales et professionnelles. Le groupe professionnel permet à l'individu de disposer d'une position professionnelle socialement reconnue dans le monde professionnel et social<sup>1</sup>.

L'identité est « ce qui définit un individu à la fois dans sa singularité et dans son appartenance à une catégorie plus large qu'est son clan, sa société, sa famille, c'est aussi ce qui ne peut pas être défini parce qu'elle est toujours engagée dans des variations subtiles ».

Produit des socialisations successives construite à partir de son groupe d'appartenance et du groupe de références espéré, elle prend des colorations différentes selon que l'on se penche sur son aspect personnel, social...ou professionnel.

L'identité professionnelle « s'ancre dans des représentations et des pratiques qui dépendent elles-mêmes du milieu dans lequel on exerce ».elle est le produit de deux processus articulés :

- **un processus biographique** : défini comme la constitution progressive par

L'individu d'« identités sociales et professionnelles à partir des catégories offertes

Par les institutions successives (familles, école, clubs...) et considérées à la fois

Comme accessibles et valorisantes » ;

– **un processus relationnel** : permettant « la reconnaissance à un moment donné et

Au sein d'un espace déterminé de légitimation, des identités associées aux savoirs, compétences et images de soi proposés et exprimés par les individus dans les systèmes d'actions »

Sa construction résulte de l'articulation entre deux transactions : interne à l'individu ou subjective, compromis entre identité héritée et identité visée Dépendante des groupes sociaux auxquels l'individu s'identifie, redéfinie au gré des événements subis dans la vie, externe ou subjective entre l'individu et les institutions avec lesquelles il entre en interaction négociation entre identité attribuée par autrui et identité acceptée. Elle s'effectue selon une perspective dynamique et intégrative tout au long de la vie, au sein de réseaux d'interaction, au travers d'expériences diachroniques dans lesquelles le sujet dispose d'une marge de manœuvre face aux clivages internes et aux contradictions Institutionnelles lui permettant de faire des choix et de développer des stratégies identitaires.<sup>2</sup>

Pour le sociologue **Jacques ION**, « 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 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

<sup>1</sup> - Anne-Laure, Marine DELAHOUSSE, L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE DU VÉTÉRINAIRE, THÈSE Pour le DOCTORAT VÉTÉRINAIRE, LA FACULTÉ DE MÉDECINE DE CRÉTEIL, Septembre 2014, p21

<sup>2</sup> -Dominique BRET, « Introduction », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 2015/3 (Vol. 48), p. 7-18.

métier et se légitiment et se consolident au sien des organisations de défense et de représentation collective »<sup>1</sup>

Pour **Claude Dubar**, 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 »**<sup>2</sup>

Pour **R. SANSALIEU** : « l'identité professionnelle 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 »<sup>3</sup>

### **9. Le processus de construction identitaire :**

Le processus de construction identitaire est individuel dans le sens où il n'est le fruit que des propres choix de la personne. L'individu tire ses propres conclusions et ses propres leçons de ses expériences. Il s'approprie les gestes et les règles de son métier. Il observe et individualise ses expériences extérieures

Cependant, ce processus individuel serait-il envisageable sans relations sociales et sans équilibre collectif ? Cette question nous mène à penser que l'identité de l'individu intègre inévitablement certains paramètres collectifs.

Comme expliqué précédemment, une personne construit son identité sur la base de son éducation et de sa formation initiale. Pourtant, cette base n'est pas suffisante. La construction identitaire exige un apprentissage et une mise en situation. Ce sont ces moments qui permettent un rapport à l'autre, à l'entreprise et à un métier. Sans l'expérience des autres, sans l'observation, sans le partage de connaissances et de conseils, la construction identitaire de l'employé n'est pas la même. La dimension collective facilite et accélère véritablement ce processus. L'homme peut accéder, grâce aux autres, à tous les degrés de reconnaissance existant

La construction identitaire est un processus continu, dynamique et interactif

En d'autres termes, la seconde caractéristique du processus de construction identitaire développée ici est que la constitution de l'identité professionnelle s'exerce tout au long d'une vie professionnelle. Elle évolue donc dans le temps. Elle est sujette aux changements et aux évolutions imposées par l'entreprise et son environnement économique mais aussi par l'individu lui-même. Nous ne pouvons donc parler de l'identité professionnelle comme d'un

<sup>1</sup> - Jacques ION., *Le travail social à l'épreuve du territoire*, Paris, Dunod, 1996, p. 91

<sup>2</sup> - Claude Dubar, *la crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, 2ème édition, PUF, Paris, 2001, p95.

<sup>3</sup> -SAINSAULIEU, Renaud, op.cit. , p17

état figé ou immuable. Au contraire, le processus est durable et subit une actualisation incessante par l'interaction de différents facteurs et individus. L'identité s'adapte aux contextes et aux expériences de l'individu.

**Claude Dubar**, dans sa définition de l'identité professionnelle souligne bien que le processus de construction est permanent dans le temps car pour lui, l'identité est à la fois stable et provisoire. Cette théorie nous amène à remettre en question l'idée selon laquelle nous n'avons qu'une identité : nous ne pouvons pas dire qu'un individu est ceci ou cela, nous pouvons seulement constater les caractéristiques de son identité à l'instant présent.

Ainsi, l'identité professionnelle est le fruit de l'éducation, d'expériences, de choix, d'habitudes, de rencontres. Elle n'est donc pas une caractéristique intrinsèque de la personne, elle se construit et évolue dans le temps.

À ce stade de notre réflexion, nous savons que l'identité professionnelle se construit sur la base de quatre éléments : ce qu'était l'individu avant toute expérience du travail, son métier, son entreprise et les groupes homogènes auxquels il appartient ou n'appartient pas. Nous considérons à présent que le processus de construction identitaire est, dans une certaine mesure, individuelle mais qu'il garde une dimension collective. Enfin, notre réflexion nous a permis de comprendre que la construction identitaire est un processus permanent qui évolue au fur et à mesure des événements.<sup>1</sup>

#### 10. L'approche culturaliste de Renaud SANSAULIEU :

Pour **Sainsaulieu**, l'accès à l'identité professionnelle est empreint d'une dimension culturelle. L'entreprise ne se réduit pas à un espace où s'agrègent les facteurs de production, c'est aussi un lieu de constitution et d'évolution des identités individuelles et sociales *via* l'appropriation ou l'opposition aux valeurs et aux normes qui la fondent. Il identifie quatre modalités d'accès à la reconnaissance de soi et des autres : l'appartenance à la « maison » ; la réalisation d'une œuvre individuelle ou collective ; la trajectoire individuelle ; la résistance contre toute forme de domination imposée dans le travail.<sup>2</sup>

Notre intérêt de cette étude est de comprendre l'approche interactionniste de Renaud **Sansaulieu** qui nous sert comme soutien et cadre de référentiel pour notre population d'enquête.

Selon **SANSAULIEU**, l'entreprise ne se réduit pas à un espace où s'agrègent les facteurs de production. A partir de l'analyse culturelle de la vie au travail, il dégage trois constats qui sont les suivants :

1-l'entreprise est une source des identités collectives différenciées.

2-elle est un théâtre d'une expérience communautaire, car elle développe en son sein une forme de société intégrée (la culture d'entreprise).

3-la culture d'entreprise est en face à face de la culture de société globale.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Anne-Marie Fray et Sterenn Picouveau , « Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail », in revue management et avenir, 2010/8 (n° 38) p, 72,88.

<sup>2</sup> - Zoubida KHOMSI, Perception de l'identité professionnelle chez l'étudiant infirmier polyvalent en fin de formation, Mémoire présenté pour l'obtention du diplôme des E.P.M de 2ème cycle, SECTION : Enseignement Paramédical, Rabat, 2005-2006, p20.

<sup>3</sup> -SANSAULIEU Renaud et PIOTET Françoise, méthode pour une sociologie de l'entreprise, presses de la fondation nationale, paris 1994 p273-280.

L'observation des relations de travail dans plus de cinquante ateliers et services administratifs d'entreprises dans les années soixante et du début des années soixante-dix a permis de dégager quatre modèles de normes et de valeurs, quatre modes d'identités collectives, quatre manières d'être avec les collègues et les chefs, toutes différentes et néanmoins présentes dans le monde industriel de la croissance. Cette enquête, effectuée par **Renaud Sansaulieu**.

Dans le domaine des tâches d'OS et de la déqualification des travaux simplifiés et répétitifs à l'extrême à la chaîne et dans les productions de grande série. R. SAUNSAULIEU découvre quatre types d'identités

### 10.1 Les modèles identitaires de SANSALIEU :

**-identité de fusion** : dans les relations, ou le collectif est valorisé comme un refuge et une protection contre les divergences et les clivages. Les relations entre pairs sont intensément effectives, mais peu axées sur le débat d'idées. Le rapport au chef ou au leader est indispensable pour orienter le groupe, et en quelque sorte absorber la majeure partie des combats d'idées. Les valeurs de la masse, de l'unité, de la camaraderie, l'emportent ici.

**-identité de la négociation** : cette identité est marquée par la négociation et l'acceptation des différences. On la retrouve principalement chez les professionnels ouvriers, mais aussi, et avec des nuances, chez les employés et agents techniques exerçant un métier, ou encore chez les cadres ayant de véritables responsabilités d'encadrement. Cette culture est caractérisée tout d'abord par la grande richesse affective et cognitive des relations interpersonnelles, par l'importance d'une vie collective de type démocratique, c'est-à-dire acceptant le débat productif entre majorité et minorité, et ensuite par un refus net de toute autorité imposée, et par le choix des leaders, ou chefs élus, pour leur aptitude à faire s'exprimer et à faire vivre des groupes démocratiques.

Ce type d'identité valorise la solidarité mais aussi la différence et l'expérience du groupe.

**-une identité des affinités** : apparaît davantage dans des situations de mobilité socioprofessionnelles prolongées, dans les entreprises, où il y a eu de la promotion interne grâce à la croissance du personnel et du nombre de cadres et d'agents techniques, entraînés par ce mouvement ascendant sur des filières d'évolution rapide. Dans cette position avant tout évolutive, ce sont les thèmes de l'exclusion du groupe et des affinités sélectives qui paraissent marquer la vie relationnelle. Les rapports interpersonnels avec les collègues sont peu nombreux mais intenses sur le plan affectif ou cognitif. Les groupes sont considérés comme dangereux, parce qu'on y voit des freins à sa promotion individuelle. Le chef prend, dans ce contexte, une place considérable, on lui demande attention et soutien dans une aventure du mouvement. Le leader est évidemment rejeté car il évoque trop le groupe, en revanche, le commandement hiérarchique est vu comme indésirable, mais il doit être libéral et attentif aux problèmes des subordonnés.

**-identité de retrait** : elle se caractérise en effet par une très faible entrée dans le jeu des relations interpersonnelles et collectives avec les pairs. On a très peu d'amis parmi des collègues, les relations restent superficielles dans le travail, le groupe est refusé, le leader aussi et l'on se cantonne dans une sorte de séparatisme prudent. Le rapport chef est alors d'autant plus important que les autres formes de relations sont minorées, tout passe par le chef qui doit être à la fois compréhensif n'est pas une valeur dans une telle structure de relations ;

on y voit surtout une nécessité économique ou le moyen de réaliser un projet extérieur impliquant d'autres relations et d'autres créations.<sup>1</sup>

identités au travail	ouvriers	Employés	techniciens	cadres
retrait	Retrait	Individualisme		
fusion	Unanimisme	entente et compromis		intégration
négociation	Solidarité démocratique			stratégie
affinités	Séparatisme.		Affinités sélectives	

-Tableau N°1 : de Renault SANSAULIEU, a essayé d'expliquer les identités qu'il a distingué dans l'entreprise, et chaque identité qu'est ce qu'elle a comme caractéristiques qui appartient aux individus travaillant dans l'entreprise.

### 10.2.-les nouvelles typologies de l'identité :

D'après la première modélisation proposé par R.SANSAULIEU une nouvelle typologie est proposée par I.FRANCFORT, FLORENCE OSTY et R.SAUNSAULIEU .certaines formes identitaires du temps de la croissance ont connu adaptations, tandis que d'autres formes sont apparues.

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

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

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

<sup>1</sup> -SANSAULIEU, R, sociologie de l'entreprise op.cit. , p223-224

- **l'identité de la mobilité** : ce type d'identité est basé principalement sur l'importance de la construction d'une trajectoire professionnelle par accumulation d'expériences de travail variées. Cette mobilité peut réaliser sous forme d'une mobilité fonctionnelle, géographique, interentreprises ou hiérarchique. Où les relations de travail sont notamment sélectives et construites sous le mode de réseau, qu'elles servent à la réalisation du projet individuel !

- **l'identité entrepreneuriale** : ce type d'identité est bouleversé, l'importance de la valeur de travail dans les mondes de construction identitaire .cette identité constitue une variante de l'identité de métier et souligne une double intégration d'un coté par le travail et d'autres cotés par l'entreprise.

- **l'identité de service public** :qui montrée spécialement dans les secteurs de service public ,ce type d'identité est caractérisée par une stabilisation des repères professionnels dans les modes d'arbitrage qui repose sur des relations plus intenses qu'auparavant entre collègues et avec la hiérarchie de proximité .il est évidemment concerné de situations où les employés sont confrontés aux usagers ou aux clients.<sup>1</sup>

### 11. L'approche interactionniste de Claude Dubar :

Pour **Dubar** : « 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. » Le sentiment d'identité professionnelle résulte des interactions développées via l'emploi. Selon lui, la construction de l'identité se fonde sur l'articulation entre deux formes de transaction, une transaction objective (avec les autres, l'identité attribuée) et une transaction subjective (avec soi-même, l'identité professionnelle pour soi).

Dans la transaction objective (ou externe), l'individu tente d'assimiler les attentes de rôles (identité pour autrui) au soi idéal (identité pour soi) ; cette transaction peut se traduire par une reconnaissance ou une non reconnaissance. La transaction subjective (ou interne) peut avoir deux issues : une continuité ou une rupture entre identité héritée et identité visée, un décalage entre la définition de soi issue de la trajectoire antérieure et la projection de soi dans l'avenir.

Selon **Dubar** : « L'identité se joue entre l'espace " interne " du travail, de l'emploi et de l'entreprise et l'espace " externe " du hors travail, du chômage ou de la formation » Deux types principaux d'identification professionnelle se dégagent : l'identité catégorielle et l'identité de réseau. Le premier type renvoie aux cultures de métiers, à des conduites d'adhésion, de soutien mutuel, de reproduction des valeurs, des normes et des comportements du corps professionnel d'appartenance. Dans le second type d'identification professionnelle, l'individu au travail s'inscrit dans une relation de service avec tous les autres acteurs.<sup>2</sup>

Au cours d'une recherche effectuée dans six entreprises industrielles pendant les années quatre –vingt(80),**C.Dubar** découvre que l'attention portée par les individus aux occasions d'accès à la formation ,ainsi qu'aux types de pédagogies nouvelles expérimentales et permissives ,varie beaucoup en fonction de l'image de soi que l'on retire de sa position professionnelle ,mais aussi sociale ,parce que mettant en jeu les appartenances et les milieux extérieurs dans les quels on obtient de la reconnaissance et des moyens d'action. Cette identité

<sup>1</sup> -MINGUET Guy et THUDEROZ Christian, op.cit. , p323 326.

<sup>2</sup> - Zoubida KHOMSI, Perception de l'identité professionnelle chez l'étudiant infirmier polyvalent en fin de formation, mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention de diplôme 2ème cycle des E.P.M section paramédicale, université de Rabat, 2006, p20

peut s'analyser comme le résultat d'un double transaction du sujet ,d'un double colloque intime ,avec son propre passé :l'identité pour soi ,et avec ses partenaires proches de travail et de milieux sociaux :l'identité pour autrui .le choix de la formation –emploi pourra alors s'interpréter comme la résultante de cette interrogation sur les utilités d'un parcours évolutif en fonction des expériences passées déjà faites et des contraintes et opportunité du milieu de travail présent et a venir .

Claude Dubar analyse quatre types d'identités liés a des parcours types d'emploi-formation : l'exclu, le bloqué, le promu, et l'autonome qui articulent des processus sociaux liés a la vie de travail en entreprise.

### **11.1 Les formes identitaires de C. DUBAR :**

- **l'identité d'exclu(du parcours)** :est typique des OS sans compétence et sans avenir ,mais aussi des anciens métiers non convertibles ,ou l'on dépend ,en fin de compte ,beaucoup du chef et de la seule stabilité de son emploi pour bâtir une image de soi valable et totalement liée au travail .une telle identité est fragile et dépendante ,car l'individu ne dispose d'aucun atout à modifier quelque peu les transactions avec son environnement .il est son métier et son poste et, si on le lui supprime ,il perd la dignité et la valeur de soi .toute transformation de l'entreprise est donc une menace grave sur l'identité personnelle.

-**l'identité bloquée** : concerne l'ouvrier dont la compétence inclut à l'expérience du poste du travail toute une série de savoir-faire (réglages, gestion, organisation, et contrôle de produits) qui implique une connaissance de toute l'entreprise et de ses fonctions .mais ses connaissances techniques acquises sur le tas et avec des stages de formation perfectionnement placent les ouvriers en compétitions avec les jeunes techniciens diplômées qui ont plus d'atouts de carrière.

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

-**l'identité de promotion** :il s'agit de ses personnels ouvriers ,techniciens ou cadres qui s'adaptent aux politiques de gestion des ressources humaines ,de flexibilité et de mobilité face au menaces sur l'entreprise dont ils se sentent solidaires ,à la condition de bénéficier de nombreuses formations accompagnant leurs changements de fonction ,d'établissement et de métier et de pouvoir réaliser une progression au cœur de cette mobilité .la réussite de l'entreprise est un moyen de leur réussite professionnelle et sociale.ils évoluent par un enrichissement constant de leurs savoirs techniques, d'organisation et de gestion .mais de telles promotions internes choisies et réussies conduisent à une rivalité avec les diplômés.

-**l'identité indépendante** :caractérise des jeunes diplômés ,toujours demandeurs de plus de formation .cette identité n'est pas centrée sur l'entreprise mais sur des carrières indépendantes ,vers des professions de conseil ou la création d'entreprises .on y refuse les responsabilités d'encadrement ,mais on cherche à s'attacher à des réseaux de collègues et à s'affirmer par des projets individuels en constante reformulation.ces jeunes diplômés n'ont pas la conscience de solidarités internes et vivent comme décalés par rapport à l'entreprise ou aux milieux professionnels et syndicaux .une crise permanente d'identité est plutôt leur mode

de définition parce qu'ils rejettent l'avenir en entreprise ,tout en profitant des moyens offerts pour définir un projet de réalisation extérieure pas vraiment achevé.<sup>1</sup>

### **12. Etude comparative des deux typologies identitaires :**

Le point commun qu'on peut distinguer de ses deux études de R.SANSAULIEU et C.DUABR, ce qu'ils reconnaissent les deux que l'investissement dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et la place qu'occupe l'individu et son groupe d'appartenance.

R.SANSAULIEU	C.DUBAR
Axe d'intégration collective Rapport au travail : image de métier et valorisation du statut, degré d'implication Rapport aux valeurs : engagement, Dépassement. Rapport hiérarchique Degré de sociabilité Rapport aux collègues Rapport à la vie de l'entreprise	Le monde vécu au travail La trajectoire socioprofessionnelle Le rapport au métier.

Tableau n°2 : comparaison des variables retenues par SANSAULIEU et DUBAR dans la construction empirique des identités professionnelles<sup>2</sup>

### **13. Une limite des théories identitaires de Sainsaulieu et Dubar :**

Dans le processus identitaire, il est bien entendu qu'il y a deux axes : le processus biographique, l'identité pour soi ou réelle, qui se construit dans le temps et à partir des catégories offertes par les institutions (famille, école, marché du travail...) et le processus relationnel, l'identité pour autrui ou virtuelle, qui touche à la reconnaissance des identités associées aux savoirs dans des systèmes d'actions. L'enjeu pour nous est donc d'étudier ces deux axes pour étayer l'analyse de l'identité professionnelle. Pourrait-on dégager la façon de **Sainsaulieu** ou de **Dubar** des types identitaires ? Il sera donc pertinent d'étudier dans un premier temps au niveau de la socialisation primaire et secondaire l'identité pour soi, puis dans un second temps dans l'appréhension qu'à le sujet de l'institution l'identité pour autrui afin de comprendre comment se construit l'identité

Toutefois même si Renaud **Sainsaulieu** fait en une vingtaine de pages un état de la position des femmes employées de bureau, et souligne leur « position défavorisée » « sans réelle

<sup>1</sup> -SANSAULIEU Renaud, sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement, 2ème édition presses de sciences po : Paris Dalloz ,1995 p, 200, 201,202.

<sup>2</sup> -EL HOYEK Samir, Représentations identitaire et rapport à la formation continue, thèse de doctorat en science de l'éducation, université Charles DE GAULE, Lille 3, UFR des sciences de l'éducation, septembre 2004, p107.

perspective d'évolution ». Il conclut à une « stratégie identitaire de retrait » par rapport au travail, et de repli sur « les rapports créatifs dans la famille ». Autrement dit, il considère que, pour les femmes employées, leur identité professionnelle est seconde par rapport à leur identité dans le monde privé de la famille. Retrouverait-on les mêmes résultats aujourd'hui ? Et peut-on les généraliser à toutes les femmes dans le milieu socio professionnel.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - Madame Céline DELACROIX, professeur des écoles : carrières et promotions. L'identité professionnelle sexuée des enseignantes du premier degré, thèse de doctorat, université paris X-Nanterre de la Défense, U.F.R des sciences psychologiques et sciences de l'éducation Tom I, 2006, p49.

## Section : 2 la formation

### Préambule :

Toute organisation dans le monde cherche à atteindre ces buts et ses objectifs, .la formation dans l'entreprise s'est développée depuis longtemps pour aider les salariés a avoir leurs place dans l'organisation et même pour l'acquisition des savoirs et compétences , la formation est comme un moyen de développement personnel ,de culture générale et d'amélioration du niveau des employées .

#### **1. Définition de la formation**

-l'investissement formation est un facteur clé de compétitivité et une composante d'une politique active de développement humain et sociale durable centrée sur les compétences et l'employabilité<sup>1</sup>

-dans l'entreprise la formation est un ensemble des actions et des dispositifs pédagogiques permettant aux individus, pendant leur vie de travail de développer ou de faire évoluer leurs compétences professionnelles.<sup>2</sup>

#### **2-Les enjeux de la formation :**

La formation des salariés répond à la fois aux attentes des salariés et des entreprises et contribue à améliorer la performance :

-la formation permet d'améliorer la qualité du travail : elle contribue à développer les connaissances et les aptitudes des salariés.

-la formation favorise une meilleure coordination des tâches.

-la formation facilite l'intégration du progrès technique (équipements, modification des modes d'organisation).

-la formation contribue à une meilleure adaptabilité des salariés.

Les dispositifs légaux de la formation visent à permettre aux salariés de se former de manière a développer leurs compétences mais également à se maintenir dans un emploi tout au long de la vie en leurs proposant d'acquérir des compétences variées.

De cote des entreprises, les actions de formation du personnel peuvent correspondre à une stratégie réactive ou proactive :

1- une stratégie réactive de formation : l'entreprise réfléchit à sa politique de formation en fonction des changements qui effectuent l'entreprise.

2- une stratégie proactive de formation : l'entreprise réfléchit aux compétences de son personnel dans le cadre de sa stratégie globale et fait le lien entre politique et formation et gestion prévisionnelle de l'entreprise.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Peretti Jean-Marie, ressources humaines, (tout ce que vous souhaitez savoir sur les RH réponses d'un spécialiste), édition Dunod, paris France, 2006, p108.

<sup>2</sup> -collectif EPBI, Guide pratique pour la gestion de ressources humaines, édition Collectif gestion, Alger, 2009, p162.

<sup>3</sup> -Chloé GUILLOT-SOUELZ, la gestion des ressources humaines, 8eme édition 2015-2016, p86.

### **3-le droit a la formation :**

La loi de 02/02/2007, elle reconnaît la formation comme une donnée essentielle.

Elle permet aux fonctionnaires de bénéficier du droit individuel à la formation, de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et du développement de la validation des acquis de l'expérience.

Le droit de la formation s'est développée de façon continue en combinant plusieurs objectifs : insertion professionnelle des jeunes, promotion sociale et perfectionnement professionnel des salariés, formation des demandeurs d'emploi et développement de la compétitivité des entreprises.

Les principales dispositions présentées dans cette section coïncident :

- la participation financière des employeurs.
- le congé individuel de formation.
- le bilan de compétence.
- le rôle du comité d'entreprise
- la négociation obligatoire.
- les congés (formation des jeunes travailleurs, congé d'enseignement et de recherche, congé examen)
- la VAE (validation des acquis de l'expérience)
- le coinvestissement
- le cpf (compte personnel de formation)
- l'entretien professionnel
- le passeport orientation et formation.

### **3-la politique de formation et de développement des compétences :**

Une politique de formation se doit répondre à un double but :

- une permettre d'adapter les salariées aux changements structurels et aux modifications des conditions de travail impliquées par l'évolution technologique et l'évolution du contexte économique.
- permettre de déterminer et d'assumer les innovations et les changements à mettre en place pour assurer le développement de l'entreprise.

La politique de formation est indissociable de la politique de l'emploi et contribue conjointement à la réalisation des objectifs stratégiques de l'entreprise.<sup>1</sup>

### **4-l'objet d'étude de la formation :**

La formation constitue un ensemble d'activités (action) d'apprentissage planifiées et cette pratique répond à la fois aux attentes du personnels et aux besoins de l'entreprise :

- elle vise l'acquisition de savoir propre à faciliter l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel.
- elle contribue à la réalisation des objectifs d'efficacité de l'organisation.
- elle aide au maintien de l'employabilité des salariées et à l'adaptation permanente des compétences disponibles et des compétences requises.
- la réactualisation de connaissances techniques visant à maintenir le potentiel du personnel.
- information du personnel sur l'entreprise et son fonctionnement, ses produits dans un but

<sup>1</sup> -Jean-Marie PERETTI, Ressources humaines ,15eme édition, Magnard Vuibert, paris, 2015, p430 ,445

d'intégration et amélioration des communications.

-formation culturelle plus large pour tous ou seconde chance pour ceux qui n'ont pas bénéficié longtemps de l'établissement.<sup>1</sup>

### **5-L'organisation et le suivi de la formation :**

Les grandes entreprises ont un véritable département de formation gérant un ou plusieurs centres de formation, on rencontre dans le service de formations différentes spécialistes :

-les gestionnaires (budgets de formation et suivi, planning des cours de stages, salles, sélection et contrôle des sous-traitants, contrôle des inscriptions).

-les animateurs (élaboration des programmes, préparation des outils pédagogiques, participations à l'enseignement, à l'évaluation, suivi pédagogiques des actions).

-les spécialistes des moyens pédagogiques (élaboration et mise à jour des médias de formation, mise au point des outils, formation des animateurs, audiovisuel)

Le service de formation doit assurer, sur le plan administratif, l'information des salariés sur la formation, la réalisation des actions, la gestion des effectifs en formation, la comptabilisation des dépenses, l'évaluation systémique des actions des formations à trois niveaux :

-celui des objectifs pédagogiques (réalité de l'apprentissage).

-celui des objectifs de formation (appréciation des résultats de la formation)

-celui des objectifs d'évolution de l'entreprise (mesure des effets sur le terrain).

Il s'agit d'autre part, d'analyser au niveau des individus :

-formation initiale

-les acquis professionnels, tel le savoir-faire.

-les formations suivies en cours de carrière, y est compris celles qui sont suivies à l'initiative du salarié, dans la mesure où pour ces dernières il en aura informé l'entreprise.

-les diplômes obtenus et leur prise en compte.<sup>2</sup>

### **6-le plan de formation :**

Le plan de formation planifie et organise des actions de formation en fonction des objectifs retenus. C'est la liste des moyens prévus pour atteindre les objectifs définis. il comprend les objectifs, les priorités, le contenu, la pédagogie, la durée, le calendrier, le budget, les catégories de bénéficiaires, enfin les manières dont ces actions sont évaluées.

**A -les objectifs :** l'entreprise doit connaître ses besoins, classés selon quatre sources possibles :

**-les problèmes et les dysfonctionnements :** déficiences de la qualité des pièces usinées, erreur de gestion, procédures inadéquates, rendements insuffisantes et mauvaise utilisation des équipements. L'écart constaté entre les compétences, existantes et celles qui auraient été requises pour éviter le ou les problèmes correspond au besoin.

**-les projets de changements ou d'investissements :** ils correspondent à des choix volontaristes retenus par l'entreprise. ils peuvent être globaux (plan stratégique de développement, etc.) ou partiels (projets de modernisation d'un atelier, projet d'information d'un secteur) la réussite de ses projets dépend de la réunion au bon moment des compétences professionnelles requises.

<sup>1</sup> -Jean-Marie PERETTI, Ressources humaines ,9eme édition France Quercy 46001 Cahors, France, 2004-2005, p412.

<sup>2</sup> -Jean-Marie PERRETI, gestion des ressources humaines ,20eme édition, Magnard- Vuibert, paris 2015, p178, 179.

**-l'évolution des métiers et des professions** : il s'agit d'évolutions qu'impose l'environnement .la vision des hiérarchiques sur le travail de leurs collaborateurs ainsi que la facilité d'expression d ces derniers en matières de demande de formation sont évidemment primordiales.

**-les changements culturels** : la culture d'entreprise se réfère à des ensembles de valeurs, modes de réaction, de perceptions souvent peu conscientes. Connaitre ces besoins en formation est fondamental.une définition précise des besoins permet déjà de dessiner les outils les mieux adaptés pour y répondre .elle permet donc de faire des économies, c'est-à-dire d'investir plus judicieusement en fonction des priorités définies.

**B- les modalités** : durée des stages « inter »ou « intra », c'est-à-dire formation regroupant des participants de différentes entreprises « inter » ou d'une seule « intra » moyens d'externes ou interne, formation pendant ou hors les heures de travail, etc., toutes ces modalités doivent être examinées et choisies de façon adaptée.

**C -le tableau de bord de la fonction** : le tableau du bord de la fonction permet le pilotage de la formation dans l'entreprise, le suivi répond à deux nécessites :

**-procéder à l'évaluation systématique des actions de formation et ce à trois niveaux :**

-celui des objectifs pédagogiques (réalité de l'apprentissage)

-celui des objectifs de formation (appréciation des résultats de la formation)

-celui des objectifs de l'entreprise (mesure des effets sur le terrain)

**-analyser, au niveau des individus, les éléments suivants :**

-la formation initiale.

-les acquis professionnels.

-les formations suivies en cours de carrière, y compris celles qui ont été suivis à l'initiative du salarié, dans la mesure où, pour ces dernières, il en aura informé l'entreprise.

-les diplômes obtenus et leur prise en compte.<sup>1</sup>

### **7-Formation professionnalisante et formation professionnelle :**

Pour Wittorski, une formation professionnalisante se distingue d'une formation

professionnelle car, même si elle forme aussi aux outils et aux techniques nécessaires pour exercer un métier, elle les transmet en se référant aux conduites professionnelles jugées légitimes par le groupe professionnel .une formation professionnalisante à pour plusieurs éléments dont la construction identitaire .pour ce faire, la construction préalable ou simultanée d'un groupe professionnel capable de tenir un discours sur les bonnes pratiques est nécessaire. Souvent c'est l'institution qui va définir les repères, ce qui du coup interfère avec la définition même de la formation professionnalisante la rendant formation professionnelle : elle perd ainsi la reconnaissance »évidente et univoque par les milieux professionnels »

Par ailleurs une formation professionnalisante, les apprentissages visés sont de l'ordre de savoirs théoriques, scientifiques professionnels .plutôt que de savoirs d'actions .ainsi, la formation professionnelle se repose sur des critères d'efficacité à partir essentiellement des savoirs d'action alors que la formation professionnalisante repose, elle sur des critères de légitimité à partir de savoirs professionnels.

Les situations professionnalisantes peuvent être formelles dès lors qu'elles sont institutionnalisées dans le cadre d'un dispositif de formation.

Certains auteurs rapprochent la formation professionnalisante de la théorie de Clot (2007) en

<sup>1</sup> -JEAN-marie PERETTI ,ressources humaines et gestion des personnes ,8ème edition vuibert 2012,p109,111.

La rattachant au genre professionnel, ce qui renforce la légitimité des contenus de la formation. D'autant plus que les représentants du milieu professionnel concerné sont, par ailleurs, impliqués dans l'accompagnement des apprentissages (tutorat, évaluation).

4 dénominateurs communs des formations professionnalisantes ont été décrits : la reconnaissance et la validation des acquis ; l'alternance ; l'invitation à la réflexivité sur la pratique ; l'action tout autant sur la pratique que sur l'identité professionnelle.<sup>1</sup>

### **8-Identité et rapport à la formation :**

L'identité peut être définie comme un sentiment d'appartenance conscient à un groupe .créant ainsi une « frontière symbolique »entre le groupe d'appartenance et le groupe de différenciation (« eux » et « nous »)

Claude Dubar a menée une réflexion sur la « construction des identités sociales et professionnelles »dans son ouvrage de même titre, il repose sur quatre modèles identitaires basées sur le rapport à la formation des individus.

#### **-l'identité d'exécutant stable menacé :**

Présentant souvent un bas niveau de qualification, les individus qui présentent ce modèle identitaire ont un rapport instrumental au travail et valorisent davantage les savoirs pratiques et l'apprentissage « sur le tas ».ils peuvent selon l'auteur se retrouver face a un avenir professionnel incertain et donc en situation de malaise.il peut donc être difficile pour manager de convaincre ses collaborateurs d'accepter de suivre des formations autres que pratiques et sur le lieu du travail.

**-l'identité bloquée :**ce modèle identitaire concerne le plus souvent des diplômées de l'enseignement technique lorsqu'ils se replient sur leurs métiers et privilégient donc le formations de spécialisation.les managers risquent donc ici d'avoir le plus grand mal à inciter ces salariés à accepter des formations visant à développer la polyvalence.

**-Identité de responsable en promotion interne :** ce modèle identitaire apparait comme le plus adaptable selon l'auteur car les individus perçoivent les changements comme des opportunités. Apprendre de nouvelles choses est naturel et recherché .il sera donc très facile ici pour le manager de proposer tous types de formation.

**-l'identité autonome et incertain :** les individus de ce modèle identitaire se définissent par rapport à leur niveau de compétence, ils ne développent donc pas un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise. Ce qui les incite à privilégier les formations valorisables à l'extérieur de l'entreprise sur le marché de l'emploi et à éviter les formations « maison ».

---

<sup>1</sup> Coralie FREGONESE, LE PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION DE LA PROFESSION DE SAGE-FEMME AU TRAVERS DE LA dynamique des représentations de 2 objets « la profession de sage femme et la profession de médecin », mémoire en vue de l'obtention master recherche, université de Toulouse II, le Miral, session juin 2013.

Cela nous amène à deux types de conclusion .tout d'abord, et même s'il existe des inégalités d'accès indiscutables à la formation ,force de constater que tous les salariés ne souhaitent pas être formés, ou du moins dans les modalités et sur les thèmes proposés par l'entreprise .Deuxièmement ,le manager doit identifier le modèle identitaire de ses collaborateurs pour comprendre leur rapport à la formation et trouver les arguments qui permettront de lever les éventuels blocages.<sup>1</sup>

Enfin on peut constater que la profession de la sage femme a besoin d'accès à formation ainsi qu'aux types pédagogies nouvelles expérimentales et permissives varie beaucoup en fonction de l'image de soi que l'on retire de sa position professionnelle mais aussi sociale ,parce que mettant en jeu les appartenances et les milieux extérieurs dans lesquels on obtient de la reconnaissance et des moyens d'actions .cette identité peut s'analyser comme le résultat d'une double transaction du sujet ,d'un double colloque intime ,avec son propre passé :l'identité pour soi ,et avec les partenaires proches de travail et de milieux sociaux :identité pour autrui. Alors on peut dire que l'identité professionnelle des sages femmes a une relation avec la formation au sein de l'organisation ,pour améliorer leurs acquis professionnels et d'avoir de nouvelles compétences .

---

<sup>1</sup> -Eline NICOLAS, gestion des ressources humaines, Dunod, Paris, p224.

# **Chapitre III :**

## **Présentation des sages femmes et de l'organisme d'accueil**

**Préambule** : la sage femme occupe une place importante dans toutes les sociétés du monde entiers, elle est le deuxième bras pour la femme enceinte, elle fait de ces efforts pour accomplir son travail correctement, dans ce chapitre on va expliquer l'émergence de la sage femme d'une génération à une autre et en donnant sa définition et aussi les tâches des sages femmes.

### 1-Aperçue Historique de la sage femme :

La profession de sage-femme est un métier en constante évolution et surtout vieux comme le monde. Auparavant, la sage-femme ne portait pas cette dénomination, on l'appelait « matrone » ou « ventrière ». Ce mot puise son origine du latin « mater » qui signifie mère. Autrement dit, la sage-femme de l'époque faisait référence à la femme d'expérience, celle qui a connu la grossesse, l'accouchement et qui était donc apte à pouvoir elle-même donner naissance à d'autres enfants.

A l'époque, l'exercice du métier de « matrone » n'exigeait aucune compétence d'obstétrique. Le fait est que le rôle de la matrone était de respecter au mieux les préceptes religieux. La sage-femme de l'époque représentait la sagesse et était fortement reconnue au sein de la société. En effet, cette profession se transmettait de générations en générations et c'était la matrone qui enseignait les grands principes de mise au monde traditionnelle des enfants.

Depuis toujours, les femmes sont assistées lors de leurs grossesses et de leurs accouchements, par d'autres femmes. Selon les pays, les cultures et les époques, cette assistance est qualifiée de diverses façons et porte différents noms. , dans la Grèce antique, désigne la qualité morale de la personne et par analogie, la grand-mère. En latin, le mot sage-femme ou accoucheuse se dit obstetrix qui trouve son origine dans « obstétrique », Devant et « stare », se tenir<sup>2</sup>. En France, on l'appelle matrone au XIIe siècle, puis sagefemme, mais aussi sage-mère et ventrière à compter du XIVe siècle<sup>3</sup>. Le mot femme dans sage-femme tire son origine du latin « fama » qui veut dire « renommée, opinion publique, jugement de la foule », d'où une personne sage et reconnue comme telle par la société dans laquelle elle vit : elle est une personne de « sapiae fama »<sup>4</sup>. La qualité de la personne est devenue avec l'usage la personne ou la fonction. Selon une autre source, le terme français sage-femme vient de « femme sage » ou « wisewoman » qui représente la bonne sorcière dans l'Europe médiévale.<sup>5</sup> En Angleterre, le mot mid-wife signifie avec la femme. Encore aujourd'hui toutes les langues du monde la nomment : elle est la sage-femme.

### 2-définition de sage femme :

D'après le dictionnaire historique de la langue française, le terme de sage-femme est un nom Féminin, attesté sous cette forme en 1212 ; plusieurs variantes sont référencées comme femme sage ainsi que sage mère (XVème siècle), mère sage (1609).

Le mot est composé de sage signifiant « expert, habile (dans son art) » (1155) et de femme. Le mot du latin classique obstetrix a été emprunté avec un autre sens :sage sens :sage femme apparait avec le sens de « femme dont la profession est sage d'accoucher les femmes »,sens qu'il a conservé ,il s'est employé aussi (vers 1375 pour « sorcière ».forme plus péjorative qu'a aussi connue le terme de matrone .le développement de la médecine à conduit à une extension de l'acceptation de sage femme ,désignant une personne dont l'activité n'est pas limitée à l'accouchement.

Pouvreau-Romilly, donne une définition de la sage-femme qui tente d'éviter la notion de genre souvent associée à la profession : la sage-femme est « avant tout une professionnelle qui sait, qui détient un savoir, acquis par un apprentissage à propos des femmes.

CRESCINI, précise que c'est au cours du XII<sup>ème</sup> siècle, que « le terme de « sage », du latin « sapere », évoquant le savoir, l'intelligence et le bon sens est venu remplacé les « ventrières », nom jusque-là attribué aux femmes qui avaient la charge des couches, accolé au terme de « femme désignant la future mère »

Jusque-là attribué aux femmes qui avaient la charge des couches, accolé au terme de « femme » désignant la future mère »<sup>1</sup>

La Confédération internationale des sages-femmes (ICM) définit « La sage-femme est une personne qui a été officiellement admise pour le programme de formation sage-femme, dument reconnu dans le pays ou il se déroule, a terminé avec succès la formation prescrite de sage-femme et a acquis les qualifications spécifiques pour avoir le droit de pratiquer légalement la profession de sage-femme. La sage-femme est reconnue comme une professionnelle responsable et garante de ses actes, qui travaille en partenariat avec les femmes en donnant le support nécessaire dans les soins, l'information au cours de la grossesse, lors de l'accouchement, et dans la période du post-partum. La sage-femme doit être en mesure de conduire l'accouchement sous sa propre responsabilité, et de prodiguer les soins nécessaires au nouveau-né et au nourrisson. Ces soins incluent les mesures préventives, la promotion de l'accouchement normal, le dépistage des risques et des signes de complications tant chez la mère que chez l'enfant, le recours à l'assistance médicale en cas de besoin et l'application des mesures d'urgence si nécessaire.<sup>2</sup>

Le terme sage-femme désigne une profession médicale qui s'occupe du suivi de la grossesse normale, de l'accouchement et du suivi mère-enfant après l'accouchement. La profession relève d'un code déontologique et le praticien peut rédiger une ordonnance. Depuis 2010, le domaine de compétence de la sage-femme s'est élargi avec la possibilité de suivre des patients au niveau gynécologique, même en dehors de la grossesse en réalisant des actes gynécologiques (frottis, examen des seins...)<sup>3</sup>.

### 3-CONCEPTS CLÉS ASSOCIÉS À LA PROFESSION DE SAGE-FEMME

Il existe un certain nombre de concepts clés de pratique de sage-femme qui définissent le rôle unique des sages-femmes dans la promotion de la santé des femmes enceintes et de leurs familles. Entre autres :

- le partenariat avec les femmes pour promouvoir les soins personnels et la santé des mères, et des nourrissons.

<sup>1</sup> - Coralie FREGONESE, le processus de professionnalisation de la profession de sage femme au travers de la dynamique des représentations de 2 objets :la profession de sage femme et la profession de médecin, opcit p5.

<sup>2</sup> - <http://www.internationalmidwives.org/> ICM compétences essentiels pour la pratique de base du métier de sage femme consultée le 06/05/2016 à 20h30

<sup>3</sup> -<http://sante-medecine.journaldesfemmes.com/faq/23695-sage-femme-definition> consultée (le 04/05/2016 à 18h45)

- le respect de la dignité humaine et des femmes en tant que personnes jouissant de droits de la personne à part entière ;
- la défense des femmes afin qu'elles fassent entendre leur voix et que leurs choix en matière de soins de santé soient respectés ;
- la sensibilité culturelle y compris le travail en collaboration avec les femmes et les prestataires de soins de santé pour venir à bout des pratiques culturelles néfastes pour les femmes et les bébés ;
- une orientation sur la promotion de la santé et la prévention des maladies qui considère la grossesse comme un événement normal de la vie ; et
- le plaidoyer en faveur du travail et de l'accouchement physiologiques normaux pour obtenir des résultats optimaux pour les mères et les nourrissons.<sup>1</sup>

• **La notion de compétence :**

Compétence comme un ensemble d'attributs individuels : savoirs, savoir-faire, savoir-être capacités, évaluables et mesurables par une entité extérieure à partir de critères pré établis.

La compétence est un construit opératoire permettant, notamment aux organisations, d'anticiper les évolutions organisationnelles.<sup>2</sup>

• **La notion de responsabilité :**

« Responsabilité » provient du verbe latin respondere qui signifie obligation de « répondre », se porter « garant ». Il trouve également son origine dans la racine latine sportio qui signifie se porter caution, être garant d'événements qui vont se produire, de se référer à un mécanisme projectif, tourné vers l'avenir. Mais à ce terme, le sens de « comparaître devant un tribunal » est également retrouvé dans la racine respondeo.

---

<sup>1</sup> - <http://www.internationalmidwives.org/> ICM compétences essentiels pour la pratique de base du métier de sage femme consultée( le 06/05/2016 à 20h30)

<sup>2</sup> - <http://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologiesociale-2007-2-page-67.htm>.

Deux sens se distinguent de la notion de responsabilité :

- La responsabilité morale, vis-à-vis de son for intérieur, fierté de l'homme libre,
- La responsabilité sociale qui peut être une responsabilité professionnelle, pénale, civile voire politique etc. <sup>1</sup>

Selon **Fauconnet**, le concept de responsabilité est un fait social, et plus spécifiquement un fait moral, irréductible à la notion de causalité sur laquelle les théories philosophiques veulent le fonder. Il fait partie du « système des représentations collectives » : « C'est le résumé abstrait de toutes les manières collectives de penser et de sentir qui s'expriment en détail dans les règles et les jugements de responsabilité ». En tant que tel, il déborde le cadre institutionnel, car il manifeste des conceptions juridiques et morales qui ne sont pas codifiées. Mais, en tant qu'interprétation des représentations collectives, il est lui-même une « réalité sociale » au deuxième degré : « C'est la représentation que la société a de ses propres institutions ». Cette réalité est observable dans les propos quotidiens, dans ceux des publicistes ou des philosophes qui formalisent l'opinion morale, et dans les facultés, les congrès, la presse technique qui constituent, en matière pénale, les « organes théoriques de l'opinion »<sup>2</sup>

Ainsi, la notion de responsabilité que l'on retrouve dans les professions médicales telles que les sages-femmes, elle doit être responsable de ces actes et assumer sa responsabilité car sa profession nécessite cette dernière caractéristique, le cas échéant la sage femme doit contacter le médecin ou le gynécologue.

#### **4- Les compétences en matière de pratique des sages femmes :**

Garnier & Vinciguerra proposent, quant à eux, la définition suivante : « praticienne exerçant une profession médicale à compétences limitées au diagnostic et à la surveillance de la grossesse et à la pratique de l'accouchement ».

Pour le Conseil de l'Ordre, les sages-femmes exercent une profession médicale à compétence définie c'est-à-dire que le code de la santé publique a déterminé leur champ d'intervention ; il ajoute qu'en cas de pathologie, la sage femme exerce le cas échéant en collaboration avec le médecin ».

Un ensemble de connaissances, comportements professionnels et compétences spécifiques qui sont démontrés à un certain niveau de compétence dans le contexte de la formation et/ou de la pratique du métier de sage-femme.

du champ de compétences des sages-femmes à la pratique des actes nécessaires au diagnostic, à la surveillance de la grossesse et à la préparation psychoprophylactique à l'accouchement ,à la surveillance et à la pratique de l'accouchement et des soins postnataux de la mère et de l'enfant ,à l'examen postnatal si la grossesse a été normale et si l'accouchement a été eutocique ,à la réalisation de consultations de contraception et au suivi gynécologique de prévention ,à concourir aux activités d'assistance médicale à la procréation.

---

<sup>1</sup> - Cécile LATEYRIE, construction de l'identité professionnelle et représentations sociales des étudiants sages femmes, mémoire pour le diplôme d'état de sage-femme, université de limoges, année universitaire 2012-2013  
MEMOIRE POUR LE DIPLOME D'ETAT DE SAGE-FEMME p16.

<sup>2</sup> - Gisèle Sapiro, « De la responsabilité pénale à l'éthique de responsabilité. Le cas des écrivains », Revue française de science politique 2008/6 (Vol. 58), p. 877-898. DOI 10.3917/rfsp.586.0877.

Cerner l'ensemble des compétences incombant aux sages femmes est donc à l'étendue nécessaire du contenu de formation.

Le champ de compétence de la sage-femme recouvre la grossesse, l'accouchement et ses suites

#### **4-1-avant la grossesse :**

La sage femme effectue le diagnostic, la déclaration et les consultations de suivi de la grossesse à condition que la femme n'ait pas d'antécédents pathologiques (auxquels cas le recours à un médecin s'impose).elle prescrit et pratique certains examens para-cliniques comme l'échographie. Elle réalise un bilan préconceptionnel et veille à effectuer de multiples vérifications sur l'état de santé de la femme.

#### **4-2-pendant la grossesse :**

La sage-femme est apte à donner des cours de préparation à l'accouchement et en cas de risques, elle peut demander des examens supplémentaires s'il existe une suspicion de risques. Elle surveille le travail et pratique l'accouchement eutociques (qui se déroulent normalement et ne nécessitent pas des manœuvres instrumentales).

#### **4-3-pendant l'accouchement :**

La sage femme accompagne tout au long de la phase de travail .elle procède à l'accouchement normal, sous sa propre responsabilité, réalise l'épisiotomie éventuelle, la suture et soigne le nouveau -né.

#### **4-4-après l'accouchement :**

La sage femme assure la surveillance de la maman et du bébé jusqu'au 7ème jour, elle donne des conseils à la maman (allaitement, soins,) assure la consultation post-natale.la sage femme est aussi habilitée à pratiquer la rééducation uro-gynécologiques des patientes.<sup>1</sup>

### **5-les différents secteurs de l'activité de la sage femme :**

Le domaine d'intervention de la sage femme est varié .il lui permet ainsi de choisir un emploi dans le secteur hospitalier ou extra hospitalier selon le milieu professionnel.

#### **5.1-en secteur hospitalier :**

L'exercice de la profession de sage femme comporte la pratique des actes nécessaire ,au diagnostic ,à la surveillance et à la préparation à l'accouchement ,ainsi qu'à la surveillance et à la pratique de l'accouchement et de soin postnataux en ce qui concerne le mère et l'enfant.

Dans le secteur hospitalier la sage femme est Sous la responsabilité d'un chef de service, les sages-femmes assurent de façon autonome la préparation à l'accouchement, le suivi des grossesses et des accouchements normaux, ainsi que les soins postnataux et ceux du nouveau-né, tant sur le plan médical que psychologique et social. En cas de grossesse à risque ou de pathologie, la sage-femme est la collaboratrice du médecin.<sup>2</sup>

#### **5.2-en secteur libérale :**

Les sages femmes ont le droit d'avoir un cabinet propre a elle, le métier de sage femme libérale où le travail se fait en collaboration avec les réseaux d'une zone géographique.une sage femme de secteur libérale effectue le teste de la grossesse, elle fait le suivi de la grossesse durant les neufs (9)mois ,tout comme elle assure l'entretien prénatale précoce de

<sup>1</sup> DEVERS G,Droit et pratique du soin ,2eme édition ,l'amarre ,paris 2000 ,p147.

<sup>2</sup> -ibid. p147.

4ème de la grossesse. et comme elle peut également assurer a la préparation a la naissance. Quel que soit le jour de sortie de la maternité, la sage-femme libérale peut venir à domicile pour le suivi de la maman et de son bébé. La sage-femme assurera alors le suivi des suites de couches et la surveillance du bébé. Ce sera également une interlocutrice de choix sur toutes les questions concernant l'allaitement <sup>1</sup>

### **6-L'autonomie au travail :**

La pratique généralisée des accouchements en institution et la médicalisation de la grossesse soulèvent le problème de l'autonomie professionnelle des sages-femmes. Y a-t-il glissement vers une pratique para professionnelle sous tutelle médicale ? Comment les sages-femmes ressentent-elles l'élargissement des équipes lors des accouchements Perçoivent-elles un risque de devenir simple exécutantes des médecins ? La notion d'autonomie appelle discussion. Il y a, en effet, ce que Carricaburu (1990) nomme « l'autonomie de refus », c'est-à-dire celle qui entend se fonder sur la compétence dans l'indépendance, soit par délégation de compétence, soit par compétence d'expert. Mais l'autonomie, selon cet auteur, peut aussi être entendue dans l'acceptation de l'interdépendance : l'autonomie serait alors négociée. Autrement dit, ce sont alors les conditions organisationnelles de l'exercice professionnel qui déterminent l'autonomie concernant le contenu technique du travail, le statut professionnel n'ayant qu'une valeur formelle. La réalité de l'autonomie professionnelle dépend donc de plusieurs facteurs : le contexte institutionnel du travail, les autres professionnels avec lesquels se définit le travail en interdépendance ou non, les actes pratiqués, l'idéologie professionnelle. L'analyse de l'autonomie au travail demande d'examiner chaque type d'activité professionnelle où ces facteurs se conjuguent de façon spécifique.<sup>2</sup>

### **7-Pratique hospitalière et autonomie :**

Le contexte hospitalier de l'activité professionnelle des sages femmes se définit par l'interdépendance et la technicisation. L'ordonnancement des tâches dans les maternités s'inscrit dans une organisation pyramidale des compétences (Dagnaud et Mehl, 1988a). L'accouchement normal est du domaine de la sage-femme. Le chef de clinique ou l'assistant a en charge l'accouchement dystocique, la chirurgie est responsable de tout ce qui peut se produire pendant sa garde. Les sages-femmes sont ainsi rigoureusement encadrées. Il serait pourtant faux d'assimiler proximité médicale et perte d'autonomie pour les sages femmes. Ce qui est en jeu, c'est l'impératif de sécurité qui place les médecins dans une situation de recours local obligé et permanent en cas de « problème », ce que Freidson appelle le deuxième axe d'autorité des médecins (Freidson, 1984). C'est pourquoi les occasions où les sages femmes accouchent seules disparaissent, à tout le moins se raréfient. Pour autant, même dans un environnement médical, l'eutocie est toujours de la compétence des sages-femmes. La question est alors pour elles de rester maîtresses des recours. Appeler un médecin en cas de complication pathologique ne transforme pas leur rôle en rôle délégué, pourvu qu'elles puissent « gérer les accouchements normaux ». L'accouchement sous anesthésie péridurale

<sup>1</sup> -<http://www.magicmaman.com/se-faire-suivre-par-une-sage-femme-liberale,3110,2300947.asp> consultée le (05/05/2016 à 11h30)

<sup>2</sup> -Schweyer François-Xavier. La profession de sage-femme autonomie au travail et corporatisme protectionniste. In: Sciences sociales et santé. Volume 14, n°3, 1996. Définitions et enjeux professionnels autour du soin. pp. 67-102.

apparaît comme un travail essentiellement d'équipe réunissant sages-femmes, médecins anesthésistes et obstétriciens. Il est du domaine du médecin anesthésiste de mettre en place le dispositif et de faire la première injection du produit anesthésique.<sup>1</sup>

### **8-La protection maternelle et infantile :**

Les sages-femmes de PMI exercent leur métier sur un secteur géographique déterminé. Les visites à domicile sont consacrées aux grossesses pathologiques et à la surveillance de femmes enceintes en difficulté familiale ou socio-économique. Dans le premier cas, les signalements émanent de gynécologues libéraux, de médecins généralistes, de maternités publiques ou privées, dans le second des services sociaux, de médecins, de centres de planification ou d'IVG, ainsi que d'autres sages femmes. Le rôle des sages-femmes de PMI est alors décrit en termes d'informations et de conseils. Il est probable que les sages-femmes ne souscriraient pas à cette présentation de leur activité qui semble s'attacher trop exclusivement à la dimension de santé publique de leur démarche. En effet, au cours des visites effectuées, les sages-femmes disent toujours faire un acte médical aussi limité soit-il pour manifester la spécificité de leur fonction et peut-être aussi pour éviter que leur visite ne soit perçue par les femmes comme un contrôle. Les sages-femmes de PMI travaillent sous la direction d'un médecin responsable du service, qui en général les réunit régulièrement. C'est dans ce cadre que sont discutées les missions et que le sens de la mission de chacune des professions s'affirme plus ou moins. Toutefois, ce travail d'ajustement avec le médecin responsable est relatif. Les sages-femmes sont de fait très dépendantes des priorités politiques des départements, priorités qui se traduisent dans leurs effectifs, dans l'accès à la formation continue et bien sûr dans la définition de leurs missions.<sup>2</sup>

### **9-Postulats et croyances à propos de la naissance :**

Les actes professionnels s'appuient habituellement sur un ensemble de postulats et de croyances. Sur ce plan, la pratique de la sage-femme se distingue de la pratique de l'obstétricien en ce qu'elle met à l'avant-scène une série d'idées, explicitement exprimées et reconnues, à propos du processus de la gestation et de l'accouchement et à propos de la signification de la naissance, ce que les sages-femmes et les utilisatrices de leurs services appellent la « philosophie sage-femme ». Ces idées guident le rapport que la sage-femme établit avec la mère et les personnes significatives de son entourage, le rapport qu'elle entretient avec elle-même (son expérience, ses intuitions, ses émotions) et le rapport qu'elle développe avec les données probantes provenant de la recherche scientifique et avec d'autres formes de connaissances pertinentes. Les principales idées qui façonnent la pratique de la sage-femme sont :

- La grossesse et l'accouchement sont des processus biopsychosociaux « normaux » plutôt que pathologiques (Kennedy, Shannon, Chuahorm et Kravetz, 2004; Thompson, 2004). D'une part, il s'agit de processus qui englobent l'ensemble de la personne qui les vit, de sa dimension biologique jusqu'à sa dimension spirituelle. D'autre part, « normal » n'est pas défini dans son sens statistique, mais plutôt dans un sens physiologique, c'est-à-dire en reconnaissant les fonctions par lesquelles la vie se manifeste et se maintient.

<sup>1</sup> -ibid., 67,102.

<sup>2</sup> -ibid., 67,102.

- La grossesse et la naissance d'un enfant sont des événements familiaux avant d'être des événements médicaux ou institutionnels. Ces événements appartiennent à la mère et à son entourage immédiat et non aux professionnels qui les accompagnent.
- L'accueil de l'enfant est une dimension qui permet de soutenir la famille dans son propre développement, de l'acceptation de ce nouveau-né à l'adaptation avec ce nouvel être.
- Au cours de la période périnatale, les parents requièrent des soins et des services globaux (physiques, psychologiques et sociaux) et continus plutôt que ciblés et fragmentés.

### **10-Une approche centrée sur la mère d'où découlent les soins :**

En comparaison du modèle dominant en obstétrique, la pratique de la sage-femme déplace le centre d'attention du corps féminin, considéré comme une machine à reproduction, et du corps du bébé, considéré comme un produit, vers la femme dans sa globalité, son expérience de maternité et le fœtus/bébé en tant que personne (Edwards, 2000; Singh et Newburn, 2003; Thomson, 2003). Les besoins, les attentes, les émotions, les idées, les savoirs et les pratiques socioculturelles de la mère constituent la trame qui organise la pratique de la sage-femme. La sage-femme est formée pour avoir une vision holistique des soins, notion qui englobe autant les aspects psychosociaux que les aspects physiologiques de la santé (Kennedy et al. 2004; Thomson, 2004). Un des aspects important de cette approche est de donner à la femme l'occasion de développer son pouvoir: en particulier, le pouvoir d'accoucher et de prendre des décisions. Kennedy et al. (2004) vont plus loin en mentionnant que la sage-femme construit son lien à la mère sur une base symétrique: les savoirs, les idées et les sentiments de cette dernière à propos de ce qu'elle vit sont aussi importants que les connaissances théoriques et cliniques de la sage-femme elle-même. Cette attitude fait directement référence au concept d'empowerment, de développement du pouvoir d'agir des personnes sur les situations qu'elles rencontrent (Le Bossé et Dufort, 2001; Midmer, 1992). Des processus d'aide psychosociale tels que reconnaître la valeur de la mère comme une personne compétente dans la situation, lui offrir des choix, faire preuve d'ouverture et favoriser le changement sont présents dans l'attitude de la sage-femme. Ces conditions favorisent et renforcent le pouvoir d'agir de la mère. Le modèle sage- 43 femme permet à la femme d'être une partenaire, une actrice de premier plan et une personne en charge des décisions (Rooks, 1999). Le rôle de la sage-femme est de partager l'information qui permet à la mère de faire des choix éclairés. Elle la soutient dans ses choix selon les besoins qu'elle exprime. La sage-femme aide la femme à identifier les situations problématiques, l'informe des options, partage les réflexions et lui remet l'autorité de faire ses propres choix. Même s'il existe des normes de pratique similaires entre les sages-femmes et les obstétriciens, la différence fondamentale réside dans le rapport des professionnels à ces normes (Wilkins, 2000). Dans le cas des sages-femmes, les objectifs professionnels reposent sur la notion de «caring », c'est-à-dire le souci et l'attention bienveillante envers la femme à travers les normes de pratiques. Dans le cas des obstétriciens, les objectifs professionnels reposent plutôt sur la notion de «contrôle », c'est-à-dire l'assimilation de l'expérience de la femme aux normes de pratiques. La sage-femme tient

compte des différents contextes de vie de la mère et met en place un environnement sécuritaire qui permet de répondre aux besoins, aux désirs et aux aspirations de celle-ci, tout en préservant la normalité. La mère voit son environnement orchestré en fonction de ses préoccupations et de son vécu. La sage-femme se fait le défenseur de cet environnement tout en devenant celle par qui s'installent les conditions favorisantes pour la mère et la famille tout en reconnaissant l'apport de la mère. Kennedy et ses collègues (2004) définissent cette orchestration de l'environnement comme l' « art sage-femme » (midwife's art). C'est dans cet espace appartenant à la mère que les 44 personnes significatives sont présentes, que les SOInS sont prodigués, que la relation professionnelle se bâtit et que les philosophies et les règles s'imbriquent.<sup>1</sup>

### **11-le code déontologie :**

Le Code de Déontologie, texte qui traite des devoirs de la sage-femme au sein du Code de la Santé Publique, participe aussi à l'élaboration de normes professionnelles, comme le respect des femmes ,leur dignité ,le sérieux ,le professionnalisme .la sage femme doit prodiguer ses soins sans se départir d'une attitude correcte et attentive envers la patiente ,respecter ,et faire respecter la dignité de celle –ci ».<sup>2</sup>

### **12. La confédération internationale des sages-femmes « ICM »**

La Confédération internationale des sages-femmes (ICM) est une fédération d'associations de sages-femmes qui représentent des pays du monde entier. L'ICM travaille en relations étroites avec l'Organisation mondiale de la santé, toutes les agences onusiennes et les gouvernements pour soutenir des stratégies de soins en faveur de la maternité sans risque et de la santé primaire pour les familles du monde entier. L'ICM prend l'initiative d'élaborer la définition de la sage-femme et de délimiter le champ d'activité de la pratique de sage-femme (les compétences essentielles).

L'ICM œuvre également en faveur de normes et de lignes directrices qui définissent la structure et le contexte attendus des programmes de formation précédant l'entrée en service, fournit des conseils pour le développement des réglementations concernant la pratique de sage-femme et aide les pays à renforcer la capacité des associations de sages-femmes et à perfectionner les leaders de la profession de sage-femme dans le monde entier. On va voir les compétences et les normes prescrites selon l'ICM, le comportement professionnels des sages femmes et aussi les compétences des sages femmes et qu'elles sont les taches qu'elle doit accomplir pour faire son travail correctement.

### **• Comportements professionnels des sages femmes :**

- est responsable sur le plan moral et légal des décisions et actes cliniques

<sup>1</sup> -BAKER Marlene, Représentations des sages-femmes québécoises de leur pratiques envers les pères , thèse de doctorat en psychologie, université de Québec à trois -rivières, novembre 2007, p42-43.

<sup>2</sup> - Coralie FREGONESE, le processus de professionnalisation de la profession de sage femme au travers de la dynamique des représentations de 2 objets :la profession de sage femme et la profession de médecin ,op.cit. p5.

- agit toujours conformément aux règles de déontologie et aux valeurs de la profession ainsi qu'aux droits de l'homme
- agit en permanence conformément aux standards de pratique
- entretient/renouvelle ses connaissances et capacités techniques afin d'être à jour dans la pratique
- utilise des précautions universelles / standard, des stratégies de prévention et de contrôle des infections et des techniques hygiéniques
- se comporte de manière courtoise, sans jugement, sans discrimination et en s'adaptant aux différences culturelles de tous les clients
- respecte les individus et leur culture et coutumes indépendamment de leur statut, origine ethnique ou convictions religieuses
- maintient la confidentialité de toutes les informations que lui confie la femme; ne communique des informations essentielles à d'autres prestataires des soins de santé ou aux membres de la famille qu'avec la permission explicite de la femme et en cas de besoin impérieux
- travaille en partenariat avec les femmes et leurs familles, leur donne les moyens et leur fournit l'aide nécessaire pour faire des choix éclairés sur leur santé, y compris la nécessité d'être orientée ou transférée vers d'autres prestataires ou établissements de santé pour continuer à recevoir des soins, lorsque les besoins médicaux de la femme dépassent les compétences de la sage-femme et leur droit de refuser des tests ou interventions
- travaille en collaboration (travail d'équipe) avec d'autres professionnels de la santé pour améliorer la prestation de services aux femmes et aux familles

• **COMPÉTENCES DANS L'OFFRE DE SOINS PENDANT le travail et l'accouchement :**

Les sages-femmes prodiguent des soins culturellement acceptables et de haute qualité pendant le travail, réalisent un accouchement sans risque dans les conditions hygiéniques et font face à des situations d'urgence particulières pour maximiser la santé des femmes et de leurs nouveau-nés.

• **La sage-femme connaît et / ou comprend...**

- la physiologie du premier, du second et du troisième stade du travail
- l'anatomie du crâne du fœtus, diamètres et repères critiques
- les aspects psychologiques et culturels du travail et de l'accouchement
- les indicateurs de la phase latente et du début du travail actif
- les signes indiquant qu'il faut stimuler le début du travail et augmenter la contractilité utérine
- la progression normale du travail
- l'utilisation du partogramme (c'est-à-dire réaliser l'enregistrement ; interpréter les informations pour décider d'une prise en charge du travail appropriée et en temps voulu)
- les paramètres d'évaluation du bien-être du fœtus pendant le travail
- les paramètres d'évaluation du bien-être de la mère pendant le travail

le processus de passage [descente] du fœtus par le pelvis pendant le travail et l'accouchement; les mécanismes du travail pour les différentes présentations et positions fœtales

- les mesures de confort pendant la première et la deuxième étape du travail; ex. présence/aide de la famille, positionnement pendant le travail et l'accouchement, hydratation, soutien émotionnel, méthodes de soulagement de la douleur non-pharmacologiques <sup>1</sup>

**13-Reconnaissance sociale et organisations professionnelles :** Si les différents segments de la profession de sage-femme développent une organisation qui leur est propre, on ne peut pour autant parler de « mouvements sociaux » comme le font Bûcher et Strauss (1961) pour la profession médicale. D'une part, les effectifs des sages-femmes sont trop réduits, d'autre part, les associations sont trop nombreuses et diverses. Dans une sorte de paradoxe, elles tentent de rassembler des sages-femmes dispersées, pas toujours solidaires et même parfois concurrentes et dans le même temps, elles contribuent à l'éclatement de la profession. Il existe ainsi à côté de l'Ordre des sages-femmes, des unions nationales — le pluriel dit l'absence d'unité — qui entendent représenter la profession auprès des pouvoirs publics, des autres professions et de l'opinion. On observe une vitalité renouvelée des mécanismes qui assurent la cohésion de la profession au moment même où la spécificité du « système d'expertise » (Aballéa, 1991) appelle un travail d'argumentation pour être reconnue, où la reconnaissance sociale (visibilité et valorisation des actes, légitimation des valeurs de la profession et de sa technicité) est faible. Parmi les processus structurant une profession, existe celui qui conduit le groupe professionnel à multiplier les réglementations, les normes statutaires et les privilèges. Cette fonction latente de la profession la transforme en « corps » soucieux de son fonctionnement interne. Une grande majorité de sages-femmes est salariée de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale, ce qui explique que c'est auprès des pouvoirs publics que la profession de sage-femme développe l'essentiel de son travail d'argumentation.

**14-Les associations professionnelles :** Les intérêts professionnels sont défendus par de nombreuses associations aux statuts différents. Elles sont l'expression et la garantie de l'existence sociale de la profession dans la mesure où elles participent à la production, ou plutôt à la systématisation, du stéréotype social de la profession. Les associations professionnelles ont plusieurs formes d'organisation : de l'Ordre auquel l'appartenance est pratiquement obligatoire, aux associations catégorielles pour lesquelles l'adhésion est avant tout un signe d'appartenance, ou aux syndicats visant à représenter les intérêts de telle catégorie ou de la profession toute entière. La définition du rôle de ces associations, de leur stratégie politique et des intérêts qu'elles doivent défendre, reflète assez bien la différenciation interne de la profession. La mise en évidence de l'amélioration des services produits qui résulterait d'un changement dans les conditions de travail ou d'un meilleur statut fonde leur prétention à ne pas défendre seulement les intérêts corporatifs. Ces associations professionnelles, quelle que soit leur forme d'organisation, ont une même fonction objective :

<sup>1</sup> -<http://www.internationalmidwives.org/> ICM compétences essentiels pour la pratique de base du métier de sage femme consultée (le 06/05/2006 à 20h30).

définir les intérêts et les objectifs des membres de la profession, et en particulier, déterminer le champ des revendications possibles. Car, comme le souligne Chapoulie, « les intérêts défendus par les associations professionnelles ne préexistent pas purement et simplement chez leurs adhérents »<sup>1</sup>

### 15. SITUATION DES SAGES-FEMMES EN ALGÉRIE, « UN METIER A RISQUE » :

Le métier de la sage femme est l'un des plus nobles au monde il consiste non pas à couper le cordon ombilical du nouveau-né, mais s'assurer surtout que toutes les conditions sont réunies pour que le bébé et la maman sortent indemnes de cette épreuve, c'est tout à la fois une tâche gratifiante et exigeante.

L'Algérie compte 8000 sages-femmes alors que le pays enregistre près de 900 000 naissances par an. «Ce chiffre fait ressortir les difficultés qu'elles peuvent rencontrer pour effectuer leur travail dans de bonnes conditions»

**Mme Amar Khodja** ancienne sage femme qui a travaillé 35 ans dans le service de maternité a révélé que La profession de sage-femme ne se réduit pas à la pratique des accouchements. «Elle consiste également à assurer la surveillance prénatale, la préparation à l'accouchement et le suivi à domicile des femmes et des nouveau-nés en cas de sortie précoce de la maternité », a-t-elle expliqué. Et d'ajouter : «les sages-femmes sont également habilitées à pratiquer des échographies». Par ailleurs, cette accoucheuse n'a pas manqué de faire part de son désarroi. Déçue, elle estime que le statut de la sage-femme a longtemps été bafoué. «Nous sommes marginalisées dans la mesure où certains ne se rendent pas compte que nous menons une lourde tâche dans l'accomplissement de nos missions au sein des établissements hospitaliers»,

**Mme Guerrouche**, présidente de l'Union nationale des sages-femmes, défend son droit et les droits des sages femmes dans une presse de la journée nationale des sages femmes qui a lieu le 05/05 a-t-elle déclaré : que les décès des mamans et des bébés sont “un mauvais indicateur d'évaluation de la politique de santé en Algérie”. Selon elle, le suivi de la grossesse, l'accouchement et l'après-accouchement, des “règles primordiales” ne sont pas prises en charge par la formation des sages-femmes. Ces règles ne sont pas les seules à justifier le laisser-aller dans les maternités ni l'existence d'un taux de mortalité élevé. a ainsi fait part du “manque” de sages-femmes, estimant que les 9 000 sages-femmes exerçant actuellement à l'échelle nationale sont loin de répondre aux normes internationales, à savoir 1 sage-femme pour 900 femmes à suivre. La sage-femme algérienne est aujourd'hui débordée. Elle représente également une main-d'œuvre à bas prix, qui est payée comme une paramédicale, alors que c'est une universitaire répondant au critère bac + 3”, a-t-elle déclaré, notant plus loin que la professionnelle de la santé “ne bénéficie d'aucune prime pour les travaux de recherche et de documentation effectués”.

La signature, le lendemain de la Journée internationale de la santé, du décret présidentiel portant sur le suivi des grossesses, des accouchements et de la prise en charge de la mère et du

<sup>1</sup> - Schweyer François-Xavier. La profession de sage-femme autonomie au travail et corporatisme protectionniste. In: Sciences sociales et santé. Volume 14, n°3, 1996. Définitions et enjeux professionnels autour du soin. pp. 67-102.

nouveau-né, a apparemment secoué les consciences. Il a aussi fait prendre conscience de la situation des sages-femmes et de la profession en elle-même. Au cours de la discussion avec Mme Guerrouche, on apprendra que la sage-femme “n'a plus le droit de décider”, soumise aux ordres des médecins et que depuis près d'une décennie, elle ne peut ouvrir une clinique en son nom si elle en a les moyens ou si elle est intéressée.

La sage-femme “doit reprendre ses prérogatives autonomes” quant à la prise de décision de la césarienne et du pronostic materno-fœtal ; autrement dit, des “clarifications” s'imposent au sujet des missions de la sage-femme, du gynécologue et du médecin généraliste. La sage-femme doit par ailleurs reprendre sa place dans le corps médical : l'UNSFA et le nouveau syndicat UGTA des sages-femmes réclament d'ailleurs 5 années de formation après le baccalauréat. “Les sages-femmes sont sanctionnées sur la base de la déontologie médicale alors qu'elles sont vues comme des paramédicaux sur le plan du salaire”, a souligné Mme Guerrouche, non sans rappeler le cas d'une dizaine de sages-femmes emprisonnées et des “nombreux” dossiers en justice incriminant des membres de ce corps médical. Elle a en outre fait remarquer qu'en cas de problème, la sage-femme “n'est jamais accompagnée par l'avocat de l'hôpital” et se retrouve donc seule pour se défendre. De l'avis de la présidente de l'UNSFA, la ré-habilitation du métier de sage-femme et du corps des sages-femmes passe nécessairement par la création d'un syndicat et d'un conseil de l'ordre, ainsi que par la “réanimation” de l'école des sages-femmes qui a fermé ses portes, il y a une vingtaine d'années. Il faut arrêter de former les sages-femmes à l'école paramédicale, a soutenu la responsable.<sup>1</sup>

### **15.1 Les risques et les difficultés rencontrées par les sages femmes en Algérie :**

Les sages femmes en Algérie travaille avec stress, fatigue et avec sur charge vue le manque d'encadrement ,les sages femmes travaillent en groupe et avec un système de 2/2 et pour certains maternités un système de 4/4 sa varie d'un établissement a un autre ,et y en a certaines qui occupent le post à ménager vue leurs situations difficile qui leurs permet pas de faire la garde de nuit alors elle doit travailler chaque jour .La SF voit que y a une grande différence entre ces études et le métier qu'elle exerce ,en stage pratique elle ne rencontre pas vraiment des problèmes sur le terrain cependant quand elle a entamé avec sa profession les difficultés commencent à apparaitre car la formation dont elle suit est insuffisante ,une formation paramédicale bac+3 .et les établissement dont elle travaille ne leurs offrent pas de formation dans le domaine de la gynécologie obstétrique et non plus des formations de l'échographie .la sage femme doit avoir des connaissances sur l'échographie mais ce n'est pas le cas ici en Algérie.

La sage femme algérienne exerce son métier avec crainte, car elle a peur de toutes les discriminations et d'une poursuite de justice dont elle ne peut pas se défendre toute seule. Le métier qu'elle exerce le voit facile, et elle l'exerce correctement et sérieusement .tandis que les normes fixées par L'OMS sont de 175 accouchements par sage femme mais vue le manque de personnel la sage femme accouche plus que ce nombre pour une année.

<sup>1</sup> - <http://www.liberte-algerie.com/actualite/un-metier-a-haut-risque-380/print/1>.

**16-La législation des sages femmes en Algérie « statut professionnel » :**

Décret exécutif n°11-122 du 15 rabie ethani 1432 correspondant au 20 mars 2011 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant au corps des sages femmes de santé publique :  
Le premier ministre, sur le rapport du ministre de la santé de la population et de la réforme hospitalière,

Vu le décret exécutif n°91-110 du 27 avril 1991 portant statut particulier des sages-femmes.

Vu le décret exécutif n°11-94 du 21 rabie el aouel 1432 correspondant 1432 au 24 février 2011 érigeant des écoles de formation paramédicale en instituts nationaux de formation supérieure des sages –femmes.après approbation du président de la république il leurs déterminent leurs champs d’application.

**Art 1-** en application des dispositions des articles 3 et 11 de l’ordonnance n°06-03 du 19 joumada ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 ,susvisée ,le présent décret a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables aux fonctionnaires appartenant au corps des sages-femmes de santé publique et de fixer les conditions d’accès aux divers grades et emplois correspondants.

**Art 2\_** les fonctionnaires régies par le présent statut particulier sont en activité dans les établissements publics relevant du ministère chargé de la santé.

Elles peuvent, à titre exceptionnel, être en activité auprès de l’administration centrale.

Elles peuvent également être placées en position d’activité, auprès des établissements publics ayant des activités similaires à celles des établissements prévus à alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus et relevant d’autres ministres.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la santé, du ministre concerne et de l’autorité chargée de la fonction publique fixe la liste des grades concernés ainsi que les effectifs par établissement.

**• Droits et obligations des sages-femmes :**

**Arti 3-**les sages femmes régies par le présent statut particulier sont soumises aux droits et obligations prévus par l’ordonnance n°06-03 du 19 joumada ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006, susvisée.

Elles sont en outre assujetties au règlement intérieur de l’établissement dans lequel elles exercent.

**Art 4-**conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, les sages-femmes de santé publique bénéficient :

1-du transport lorsqu’elles sont astreintes à un travail de nuit ou à une garde.

2-de présentations en matière de restauration dans les structures de santé .la restauration est gratuite pour le personnel de garde.

3-de l’habillement : le port de la tenue est obligatoire pour les sages-femmes de santé publique durant l’exercice de leurs fonctions.

4-de la couverture médicale préventive dans le cadre de la médecine du travail.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé des finances détermine les conditions dans lesquelles sont assurés le transport ,la restauration et l’habillement.

**Art 5**-les sages –femmes de santé publique disposent de toutes les conditions nécessaires à l’accomplissement de leurs tâches, ainsi que des conditions d’hygiène et de sécurité inhérentes à la nature de leurs activités.

**Article 6**- les sages femmes de santé publique bénéficient d’une protection spéciale à l’occasion et durant de leurs fonctions.

**Article 7**- les sages-femmes de santé publique sont astreintes dans le cadre des missions qui leur sont dévolues :

-à une disponibilité permanente.

-aux gardes réglementaires au sein des établissements de santé.

• **Recrutement, stage, titularisation, promotion et avancement des sages-femmes :**

**Section 1 :**

• **Recrutement et promotion.**

Article 8- les sages femmes régies par une le présent statut particulier sont recrutées et promus selon les conditions et les proportions prévues par le présent décret.

Les proportions applicables au mode de promotion peuvent être modifiées, après avis de la commission administrative paritaire compétente par décision de l’autorité chargée de la fonction publique.

• **Formation :**

L’organisme employeur est tenu d’assurer :

-la formation, le perfectionnement et le recyclage des sages femmes de santé publique en vue d’une amélioration constante de leurs qualifications et de leurs promotions.

-l’actualisation de leurs connaissances en vue de l’acquisition de nouvelles compétences liées aux besoins de secteur de la santé et aux exigences de la médecine moderne.

• **Evaluation :**

Outre les critères prévus à l’article 99 de l’ordonnance n°06-03 19 jomada ethania 1427 correspondant au 15 /07/2006 susvisée des sages femmes de santé publique sont évaluées aux résultats liées :

-à la réalisation des objectifs.

-à l’esprit d’initiative

-à la participation aux travaux de recherches publications et communication à caractère scientifique.

- au dossier administratif dans son volet disciplinaire.

• **Dispositions applicables au corps des sages femmes :**

-corps des sages femmes :

Article 19-le corps des sages femmes comprend cinq cadres :

-le grade des sages femmes en voie d’extinction

-le grade de sage femme principale

-le grade de sage femme de santé publique

-le grade de sage femme spécialisé de santé publique

-le grade de sage femme en chef de santé publique

- **Définition des tâches des sages femmes :**

**Art20**-les sages femmes sont chargées notamment :

- d'assurer les consultations dans les domaines de leurs compétences.
- de poser le diagnostic de surveiller la grossesse
- de préparer et d'accompagner le couple à la naissance
- de dépister et de surveiller les grossesses a haut risque
- de surveiller, d'accompagner le travail de l'accouchement et de pratiquer l'accouchement normal
- d'accueillir et de prendre en charge de nouveau née
- d'assurer le suivi de post-partum et d'accompagner la femme a l'allaitement maternelle
- d'organiser et d'animer des actions de prévention et d'éducation a la santé de la mère de couple et de la famille
- de participer à la formation à la formation et à l'encadrement des étudiantes.

**Art21**- outre les taches dévolues aux sages femmes principale sont chargées notamment :

- de veiller à la bonne prise en charge des parturientes
- de veiller à la disponibilité de matériels de médicaments nécessaires a la garde et de veiller a la transmission des consignes.
- de les sages femmes de santé publique sont chargées notamment :
- d'assurer les consultations prénatale
- de poser le diagnostic de surveiller la grossesse
- de préparer et d'accompagner le couple à la naissance
- de dépister de surveiller les grossesses a haut risque
- de surveiller, d'accompagner le travail et l'accouchement et de pratiquer l'accouchement normal
- d'accueillir et de prendre en charge le nouveau née
- d'assurer le postpartum et d'accompagner la femme a l'allaitement maternelle
- d'organiser et d'animer les actions de prévention et d'éducation a la santé de la mère du couple et de la famille
- de participer a la formation et a l'encadrement des étudiantes

Participer à l'encadrement des stagiaires sages femmes

**Art22**- les sages femmes de santé publique sont chargées, notamment :

- d'assurer les consultations prénatales.
- de poser le diagnostic et de surveiller la grossesse.
- de préparer et d'accompagner le couple à la naissance.
- de dépister et de surveiller les grossesses a haut risque.
- de surveiller, d'accompagner le travail et l'accouchement et de pratiquer l'accouchement normal.
- d'accueillir et de prendre en charge le nouveau-né.
- d'assurer le suivi du post-partum et d'accompagner la femme à l'allaitement maternel.
- d'organiser et d'animer des actions de prévention et d'éducation à la santé de la mère, du couple et de la famille.
- de participer à la formation et à l'encadrement des étudiantes.

**Art 23**-outre les taches dévolues aux sages femmes de la santé publique ; les sages femmes spécialisées de la santé publique sont chargées selon leurs spécialité.

- D'assuré le suivi de développent foetal et le dépistage des anomalies le monitoring foetal le monitoring ovarien et le contrôle de la pose de dispositif intra utérine et son suivi.
- -de préparé prescrire et de pratiquer toutes les méthodes de préparation a l'accouchement sans douleur.

**Art 24** – outre les tache dévolues aux sages femmes spécialisées de santé publique les sages femmes spécialisées de santé publique les sages femmes en chef de santé publique sont chargées notamment :

- D'élaborer et de réaliser en liaison avec l'équipe médicale le projet de service.
- D'assuré le suivi et l'évaluation des activités des sages -femmes.
- D'assuré la gestion de lé information relative aux activités des sage- femme.
- D'accueillir et d'organiser l'encadrement des étudiant et des stagiaires.

• **Les conditions de recrutement et de promotion des sages-femmes :**

**Art 25**-sont promues en qualité de sage femme principale :

1-par voie d'examen professionnel, dans la limite des postes à pourvoir, les sages femmes justifiant de cinq(5) années de service effectif en cette qualité.

2-aux choix, après inscription sur une liste d'aptitude, dans la limite des postes à pourvoir, les sages femmes justifiant de dix(10) années de service effectif en cette qualité.

**Art 26**-sont recrutées et promues en qualité de sage de santé publique :

1-sur titre, les candidates ayant suivi avec succès une formation de cinq(5) années dans un institut national de formation supérieure de sages femmes.

L'accès a la formation citée ci-dessus s'effectue parmi les candidates titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire.

2-par voie d'examen professionnel, dans la limite des postes à pourvoir, les sages femmes principales justifiant de cinq(5) années de service effectif en cette qualité.

3-au choix, après inscription sur une liste d'aptitude, dans la limite des postes à pourvoir, les sages femmes principales justifiant de dix (10) années de services effectifs en cette qualité.

Les candidates retenues en application des cas 2 et 3 ci-dessous sont astreintes préalablement à leur promotion, à suivre avec succès une formation d'une (1) année dont le contenu du programme et les modalités d'organisation sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et de l'autorité chargée de la fonction publique.

**Art 27**-sont promues en qualité de sage femme spécialisée de sante publique ,par voie de concours sur épreuves, dans la limite des postes a pourvoir ,les sages femmes de santé publique justifiant de cinq(5) années de service effectif en cette qualité et ayant suivi avec succès une formation d'une durée d'une(1) année dont le contenu du programme et les modalités d'organisation sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et de l'autorité chargée de la fonction publique.

**Art 28**-sont promues en qualité de sage femme en chef d santé publique ,par voie de concours sur épreuves , dans la limite des postes à pourvoir ,les sages femmes spécialisées de santé publique justifiant de cinq(5) années de service effectif en cette qualité et ayant suivi avec succès une formation d'une durée d'une (1) année dont le contenu du

programme et les modalités d'organisation sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et l'autorité chargée de la fonction publique.

- **Dispositions applicables au poste supérieur :**

**Art31-** en application des dispositions de l'article 11(alinéa 1<sup>er</sup>) de l'ordonnance n°06-03du 19 jourmada ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006, susvisée, le poste supérieur au titre du corps spécifique des sages femmes de santé publique est fixé comme suit :

-sage femme coordinatrice.

**Art 32-**le nombre de postes prévus à l'article 31 ci-dessus est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de la santé ,du ministre chargé des finances et de l'autorité chargée de la fonction publique.

- **Définitions des tâches**

**Art 33-** sous l'autorité de praticien médical, chef de service, les sages femmes coordinatrices, en activité dans les établissements publics de santé, sont chargées notamment :

-d'encadrer, d'organiser et coordonner le travail des sages femmes et des personnels affectés au niveau du service et de veiller à l'accueil et au confort des malades.

-de coordonner et d'optimiser les prestations et les activités des sages femmes dans les établissements publics de santé.

-de veiller à l'utilisation rationnelle des produits pharmaceutiques, des dispositifs médicaux et du matériel à sa maintenance et à sa préservation.

-d'élaborer le rapport d'activités.

- **Les conditions de nomination**

**Art 34-**les sages femmes coordinatrices sont nommées parmi les sages femmes de santé publique, au moins, justifiant de cinq(5) années de service effectif en cette qualité.

A titre transitoire et pendant une période de cinq (5) ans à compter de la date de publication du présent décret au journal officiel, les sages femmes coordinatrices peuvent être nommées de cinq(5) années de service effectif en cette qualité.

- **Classification des grades et bonification indiciaire du poste supérieur**

**Chapitre 1 : classification des grades**

**Art 35-**en application des dispositions de l'article 118 de l'ordonnance n°06-03 du 19 jourmada ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006,susvisée ,la classification de grades relevant du corps des sages femmes de santé publique et fixée conformément au tableau ci-après.

CORPS	GRADES	CLASSIFICATION	
		catégorie	Indice minimale
Sages-femmes	Sage femme	11	498
	Sage-femme principale	12	537
	Sage-femme de santé publique	13	578
	Sage-femme spécialisée de santé publique	14	621
	Sage-femme en chef de santé publique	15	666

• **Bonification indiciaire du poste supérieur**

**Art 36**-en application des dispositions de l'article 3 du décret présidentiel n° 07-307 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007, susvisé, la bonification indiciaire du poste supérieur est fixée conformément au tableau ci-après :

Poste supérieur	Bonification indiciaire	
	Niveau	Indice
Sage –femme coordinatrice	8	195

• **Dispositions transitoires et finales :**

**Art 37**-les élèves sages femmes en cours de formation en vue de l'obtention du diplôme de sage-femme, promotions 2011-2012 2013, doivent suivre une formation complémentaire d'une durée de douze(12) mois préalablement à leur nomination dans le grade de sage-femme. Le contenu du programme et les modalités de formation complémentaire sont fixés par arrêté du ministère de la santé.

**Art 38**-sont abrogées les dispositions du décret exécutif n°91-110 du 27 avril 1991 portant statut particulier des sages-femmes.

**Art 39**-le présent décret prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. **Enfin Art 40**-le présent décret sera publié au journal officiel de la république Algérienne démocratique et populaire .fait à Alger, le 15 Rabié Ethanie 1432 correspondant au 20 mars 2011.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -décret exécutif n°11-122 du 15 rabié ethanie 1432 correspondant au 20 mars 2011 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant au corps de sage femmes de santé publique ,journal officiel de la république Algérienne n°17 p,36,37,38,39,40.

## **Présentation de L'EPH D'AKBOU :**

### **1 Historique et situation géographique de l'établissement public hospitalier d'Akbou :**

L'hôpital civil d'Akbou Ets un établissement public de santé datant d'avant l'Indépendance. Avant sa construction, le siège de l'Hôpital civil d'AKBOU était sis a l'ancien hôpital situé a la haut ville et construit en 1872.

En 1959, il a été décidé de construire une nouvelle structure hospitalière a la nouvelle ville et les travaux commencent en 1960. Le nouvelle hôpital est réceptionné en mars 1962 fut inauguré le 21 novembre 1968. L'activité hospitalière est transférée vers le nouvelle hôpital bâtit au nom du chah id lieutenant AKLOUL ALI en 1970.

La couverture de la population en matière des prestation de soins et d'hospitalisation de toutes les région environnantes , ce qui est concrétisé avec le décret n 97- 6466 du 02 décembre 1997 fixant les règle de création , d'organisation et de fonctionnement des secteurs sanitaire . le secteurs sanitaire d' AKBOU créé en application de ce dispositif en cours alors est situé au versons sud de la vallée de la Soummam , limité ou nord par la daïra de azazga ( wilaya de tizi ouzo) , au sud de la willaya de bordj Bou Arreridj , a l'est par les daïra de sidi – Aich et bni ourtilane ( willaya de Sétif ) est a l'ouste par la daïra de ein el hammam ( willaya de tizi ouzo ) et la daïra de M'ECHDELLAH ( willaya de bouira ) . De fait il couvre six (06) daïra composé de quinze(15) communes, totalisent une population plus de 260000 habitantes répartis sur 188 village.

La promulgation du décret exécutif n 07- 140 du 19 mai 2007 portant création organisation et fonctionnement des établissements publics de santé de proximité a eu pour conséquence la création de deux (02) EPSP<sup>1</sup>, en l'occurrence celui de Tazmalt et celui de seddouk, ce qui a mis fin a la dépendance des unités des soins de base vis- a – vis de l'hôpital et a rompu l'intégration et la hiérarchisation des prestations de soins.

Cependant, la plupart des prestations de soin sont resté concentrées au niveau de l'hôpital qui devient Etablissement public hospitalier, et l'amélioration des soins de santé de base n'a pas pu être concrétisée, vu le manque de moyens humain et matériels nécessaire et l'éparpillement du peu d'encadrement administratif existant, en plus du découpage non réfléchi et le manque d'assise juridique pour assoir les prérogatives et les compétences de chaque établissement. Anise la pris en charge de la population en termes d'hospitalisation et de soins spécialisé est resté, en effet, toujours à la charge de L' EPH<sup>2</sup>.

L'hôpital d'Akbou date d'avant l'Indépendance. Son siège était au centre ville d'akbou en 1959, fut l'idée de construire un nouvelle hôpital, les travaux commencent en 1960 et ont été achevé 1962, Le siège a été transféré, il a ouvert ses portes le 21 novembre 1968

L'hôpital de catégorie a, mis en service en 1970 et bâties au nom du martyr lieutenant AKLOUL Ali.

### **2 : Infrastructure de l'établissement public hospitalier d'Akbou :**

Il est nécessaire d'énumérer les infrastructures dont dispose l'établissement public hospitalier celui – ci se compose de :

. Nouvelle hôpital

- . Ancien hôpital
- . 05 polycliniques
- . 10 centres de santé
- . 48 salles de soins
- . 05 maternités rurales.

### **3 – Organisation de l'hôpital :**

#### **3-1 nouveaux hôpitaux**

Mais en service 1968, en parfait état de fonctionnement, il et réserve a l'hospitalisation et à la consultation d'urgences et de 249 lits repartis sur 08 services d'hospitalisation à savoir :

- . Médecine interne homme 40 lit
- . Médecine interne femme 40 lit
- . pneumo- phtisiologie 24 lit
- . Gynéco- obstétrique 35 lit
- . Pédiatrie 38 lits
- . Chirurgie générale 44 lits
- . Pavillon d'urgence 08 lits
- . Hémodialyse 20 lits

Comment il et doté d'un ensemble de service nommé plateau technique est qui se compose de :

- . 01 laboratoire d'analyse médicale
- . 02 blocs opératoires (04 salles d'opération)
- . 01 centre de transfusion sanguine (CTS)
- . 01 salle fonctionnelle
- . 02 services radiologie
- . 01 pharmacie
- . 01 service de maintenance
- . 01 morgue

#### **3-2 Anciens hôpitaux**

Il date de 1872, vétuste, sujet a aménagement et des travaux d'entretien.

Il assure dans des conditions peu commodes, les activités suivent :

- . Consultation médicochirurgicales <sup>1</sup>
- . Chirurgie générale, maxillo-dentaire
- . Sénologie urologie pédiatrie, cardiologie, médecine du travail.

A cela, il faudra ajouter la polyclinique urbaine qui regroupe la kinésithérapie, un laboratoire d'analyse médicale, le service de médecine scolaire, et le service d'épidémiologie et médecine préventive et en fin un dispensaire antituberculeux.

### **3-3 les unités extrahospitalières :**

- . 06 polyclinique, dont urbain
- . 01 centre de santé
- . 48 de salle de soins
- . 08 salles de maternités et infantiles
- . 06 maternités
- . 04 laboratoires
- . 07 radiologies
- . 02 points d'urgence
- . 13 services dentaires

### **4 – Mission de l'organisation d'accueil :**

L'établissement public hospitalier est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale de l'autonomie financière, il est placé sous tutelle du travail de wali, ainsi administré par un conseil d'administration et dirigé par un directeur, assisté par trois (03) adjoints, et constitué d'une structure de diagnostic, de soins hospitaliers et de réadaptation médicale couvrant la population d'une ou d'un ensemble de communes.

La consistance physique de l'établissement public hospitalier est arrêtée par le ministre chargé de la santé.

### **4 - Pour la mission de prise en charge manière intégrée hiérarchisée les besoins sanitaires sont :**

- D'assurer l'organisation et la programmation de la distribution des soins curatifs, de réadaptation médicale et d'hospitalisation.
- D'appliquer les programmes nationaux de santé.
- D'assurer l'hygiène, la salubrité et la lutte contre les nuisances et les fléaux sociaux.
- D'assurer le perfectionnement et le recyclage des personnels des services de santé

L'établissement public hospitalier peut servir de terrain de formation médicale et paramédicale et en gestion hospitalière sur la base de convention siège avec l'établissement de formation.

### **5 – structure de services de la direction des ressources humaines :**

#### **5-1- présentation de service :**

Ce service compose deux (02) bureaux est qui sont :

##### **5-1-1 le berceau de la gestion des ressources humaines :**

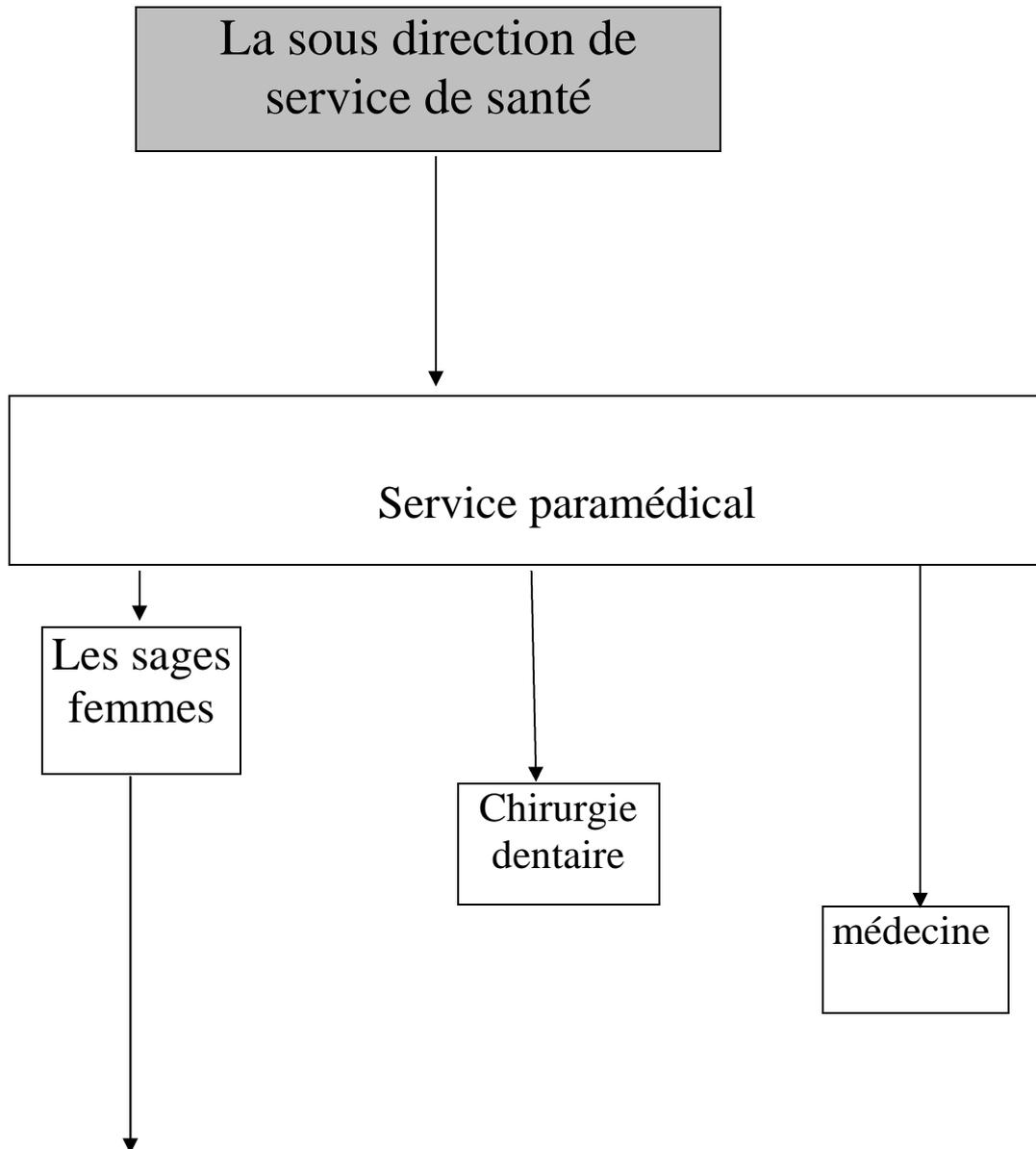
Est une part un agent qui s'occupe de suivi de la carrière du personnel paramédicale (infirmier tous grades confondus), à savoir :

- . Recrutement
- . Avancements
- . Mutation
- . Dossier disciplinaires
- . divers

##### **5-1-2 Bureau de la gestion du contentieux :**

Le contentieux peut être défini comme étant l'ensemble des litiges administratifs dont règlement révèle des juridictions administratives.

### **6 - la place des sages femmes dans l'organisation :**



- Sages femme catégorie 11
- Sages femme principale catégorie 12
- Sages femme de santé publique catégorie 13
- Sages femme principale de santé publique catégorie 14
- Sages femme chefs catégorie 15
- Sages femmes coordinatrice catégorie 16

# **La partie pratique**

# **Chapitre IV :**

## **Analyse et interprétation des données**

**Introduction :**

Dans ce chapitre, on va essayer d'analyser et d'interpréter nos données, on va adopter une approche ou analyse thématique. Notre traitement des données est organisé comme suit :

**1-les caractéristiques personnelles de notre échantillon :**

L'analyse des résultats recueillies nous a donné la possibilité de dégager un profil général de notre échantillon afin d'avoir une bonne compréhension de ce phénomène et de bien interpréter les réponses de nos enquêtées.

Nous allons entamer l'analyse par la présentation des différentes caractéristiques relatives à notre population :

**âge :**

Les sages femmes de notre population d'enquête qui sont âgées de 25 à 57 ans .on trouve 7 sages femmes dont leurs âges se varient de 25 à 35 ans .ensuite, une seule sage femme son âge se varie de 36 à 46 ans .en dernier lieu une autre sage femme son âge se varie de 47 à 57 ans.

On constate que la dominance des sages femmes, âgées de 25 à 35 ans (7 sages femmes) revient à la politique suivi par l'établissement car l'âge joue un rôle essentiel pour pratiquer cette profession de sage femme, car une personne qui a cet âge est plus active, dynamique, rapide, et qui a de la force et de l'énergie pour faire accoucher un grand nombre de femmes.

Pour les deux autres catégorie de 36 à 46 ans qui représente une seule sage femme ,et aussi pour la dernière catégorie de 47 à 57 ans qui constitue aussi une seule sage femme ,sont aussi un soutien et un encouragement pour les jeunes et elles leurs transmet leurs savoir faire , elles sont comme un guide pour eux .et aussi comment elles vont dépasser leurs peur et comment elles vont se réagir dans les moments difficile.

**situation matrimoniale :**

Les sages femmes avec les quelles nous avons fait notre enquête sont de nombre de(9) sages femmes, on constate que la totalité sont des femmes mariées.

Car la formation qu'elles suivent ne prend pas largement du temps, alors la femme quand elle termine ces études puis elle a un diplôme, et elle décroche un poste de travail elle a besoin d'un conjoint a ces cotes, même pour notre société une femme a un certain âge qui n'est pas mariée et elle travaille la nuit a un mauvais regard .en plus de ça une femme mariée a de responsabilité et plus d'expérience.

**lieu de résidence :**

D'après les entretiens effectués avec les 9 sages femmes, on a persuadé que la totalité de sages femmes réside à la ville.

On a remarqué que les sages femmes préfèrent d'avoir un logement à la ville pour les conditions de vie qui sont disponible, et elles sont aussi proche de l'établissement hospitalières .même pour l'enseignement de leurs enfants, quand ils terminent le travail elles partent pour les récupérer de l'école ou de la crèche.

**4-niveau d'instruction :**

La totalité des sages femmes constituant notre échantillon d'enquête a le même niveau d'instruction bac +3 (formation paramédicale).

Depuis longtemps pour pratiquer cette profession de sage femme il faut en avoir un bac plus une formation de 3 ans au paramédicale.

**profession des parents :**

Après avoir contacté les enquêtées de notre recherche, on a constaté que la plupart des pères des sages femmes sont des fonctionnaires avec une fréquence de (5), suivi de celle dont leur père sont retraités avec la fréquence de (4).

Les pères de ses sages femmes qui occupe des postes fonctionnaires savent la nécessité d'avoir un poste de travail et sa valeur est pour cette raison ils ont guidé leurs filles pour pratiquer cette profession de sages femmes.

Et pour les retraités ils savent l'importance de travail et d'avoir sa propre identité et d'arracher sa place dans la société.

**le post occupé :**

On a remarque que la hiérarchie de métier de sages femmes est reparti selon trois catégories, et que plupart d'eux ont une fréquence de (7) sages femmes sont des sages femmes, une seule qui est sage femme principale, et une autre qui occupe le poste de chef service maternité.

Lors de notre stage a l'hôpital d'Akbou on a constaté que l'établissement a besoin d'un grand nombre de sages femmes dans le service de maternité ,métier de sage femme est plein de responsabilité et qu'elle doit être a jour et disponible pour s'occuper des patientes et aussi pour la garde de nuit. Pour occuper ou assumer un poste de chef service car elle a des compétences, une expérience du travail et aussi une qualification et les travaux qu'elle réalise pour l'hôpital. « La qualification regroupe les connaissances et les habilités précises reconnu par un examen, un essai, la maitrise nécessaire pour pouvoir l'exercé .elle détermine la valeur d'un travailleur dans son activité de travail selon sa formation, son expérience, ses aptitudes »<sup>1</sup>

**expérience professionnelle :**

D'après les données recueillies au prés de nos enquêtées, on a remarque que 6 sages femmes leurs expérience professionnelle se varie entre 2 à 10 ans d'expérience au travail. Suivi d'une seule sage femme son expérience professionnelle se varie de 11 à 19 ans d'expérience professionnelle, et enfin les deux(2) dernières sages femmes leurs expériences professionnelle se varie de 20 à 28 ans.

Les nouveaux employées ont un manque de décision , la responsabilité ,assimilations et attitudes avec l'esprit d'équipe et manque d'analyse et de synthèse et de compétences dans l'organisation .cependant ceux qui ont plus d'expérience au travail ,sont dynamique ,motivant ,aillant le sens de responsabilité ,l'esprit d'équipe et la possibilité de prendre des décisions ,essayent de transmettre leurs savoir et orienté les nouveaux recrutées. « L'expérience professionnelle est définit comme un processus de reconnaissance qui découle progressivement de la construction de l'identité professionnelle et une ressource de développement des compétences »<sup>2</sup>

**l'identité professionnelle et les représentations sociales des sages femmes :**

Chaque sage femme à une identité propre a elle et une représentation sociale dans l'établissement ou elle travaille.

Pour répondre à cet axe, on a pose les questions suivantes :

<sup>1</sup> -POTOCKI MALICET Danielle, éléments de sociologie du travail et de l'organisation, édition antropos, paris 1997, p8.

<sup>2</sup> -Levy -LEBOYER Claude, la gestion des compétences, nouvelle éd, Eyrolles paris 2009 ,117

« **que signifie pour vous le métier de sage femme** » ?, on a posé cette question afin d'avoir des réponses et d'avoir une idée générale sur cette profession.

D'après les entretiens effectués au près de nos enquêtées, (4) sages femmes ont répondu que le métier de sage femme est un métier plein de responsabilité, de risques et qui consiste à aider les femmes à avoir leurs bébés dans leurs bras. Suivi de (3) sages femmes qui ont répondu que leur métier est un métier noble et qu'il faut en avoir de courage pour l'exercer et aussi de donner la naissance à un être humain. et pour les deux(2) autres sages femmes ont répondu que c'est un métier noble, femme envers une autre femme on se comprend bien et elle a besoin de moi pour l'aider à accoucher.

On remarque que les sages femmes considèrent qu'elles sont un soutien pour les patientes ,mais d'un autre côté elles voient son métier plein de risques et de responsabilité car notre société a une mauvaise image à leurs égard. et pour les 3 autres sages femmes voient que leur travail nécessite juste le courage et la compréhension .et c'est un métier de femme envers une autre femme ,car ce travail demande une intimité . La sage femme est dans un milieu socio professionnel et qui représente aussi pour elle un lieu de socialisation secondaire dont elle apprend des normes, des valeurs, des attitudes et un comportement propre à son monde professionnel. « La socialisation secondaire devient un problème essentiel posé par la transformation du travail, des savoirs et des rapports sociaux et devient alors un enjeu essentiel de réussite du processus de changement social»<sup>1</sup>

Une sage-femme : est une personne professionnelle et responsable qui travaille conjointement avec les femmes enceintes pour leur donner de l'appui essentiel ainsi que des conseils et des soins nécessaires au cours de la grossesse ,lors de l'accouchement ,et dans la période post – natale.

Le métier de la sage femme s'agit d'une profession médicale à compétence définie. Ce métier consiste à accompagner la femme enceinte avant, pendant et après l'accouchement. Le métier de la sage femme est une profession médicale qui comporte de lourdes responsabilités.

Le métier de sage-femme en Algérie est un travail dur, elles fournissent des efforts colossaux afin d'assurer des accouchements sans risques. Alors qu'elles subissent beaucoup de pression. Et lorsqu' il y a des complications, elle doit savoir agir vite en faisant appel à un gynécologue obstétricien ou au chirurgien. A la suite de l'accouchement, elle s'occupe du nouveau né, elle vérifie qu'il est en bonne santé, et elle accomplit des gestes de réanimation si nécessaire. Elle surveille le rétablissement de la mère et la conseille sur l'alimentation (l'allaitement) et l'hygiène du bébé.les femmes qui accouches avec césarienne la sage femme doit l'accompagner au tout long de son entrée au bloc jusqu'à elle termine après la sage femme assure que la mère et l'enfant sont en bonne santé, la sage femme prends la charge de bébé elle assure sa garde la salle de l'accouchement et l'assistante maternelle s'occupe de son allaitement jusqu'à la guérison de sa maman.

#### « **quels sont les raisons qui vous ont poussé à choisir ce métier** » ?

On remarque que le choix de nos enquêtées est un choix ambitieux et par patient pour exercer ce métier qui se représente en nombre de(5) sages femmes, ces dernières ont opté pour ce

<sup>1</sup> -Claude DUBAR, la socialisation, construction des identités sociales et professionnelles ,3ème édition Armand colin paris 2000, p101.

métier car elles perçoivent que leur métier est noble, et aussi c'est une femme comme elle, même viendra un jour ou elle va être dans telle situation. L'une de nos enquêtées nous déclare en disant « j'aime mon métier et je n'accepte personne qu'il parle de mal de moi car je fais mon travail correctement, même des fois ça m'arrive de pleurer de joie lors de l'accouchement ». et une autre sage femme nous a dit « j'ai choisi ce métier car il me plaît depuis que j'étais enfant et je voulais me bénéficier d'une formation médicale alors la ce métier de sage femme est le beau métier de monde, il consiste à aider les femmes enceintes à avoir leurs bébés dans leurs bras »

Cependant quatre (4) sages femmes ont répondu que c'est le choix de leurs parents, et qu'elles veulent faire une autre formation à part ce métier, car leurs parents voient que ce travail est bien pour leurs filles même la formation ne dure pas longtemps et dès qu'elles terminent elles vont directement embauchées dans l'établissement où elles ont leurs stages pratiques. Le métier se définissant par le caractère des tâches accomplies par ces titulaires, tout s'accordent à reconnaître que « ce n'est plus le même métier et que c'est devenu un travail mental dont l'apprentissage consiste avant tout à faire comprendre une logique »<sup>1</sup>.

L'homme choisit donc son métier en fonction de sa personnalité, de ses aspirations, de ses capacités, de ses expériences mais aussi de sa sensibilité à un secteur ou à une activité précise. Le choix d'un métier est bien le reflet de l'identité de l'individu telle qu'elle est au moment de ce choix : « le métier d'un homme est l'une des composantes les plus importantes de son identité sociale, de son moi et même de son destin dans son unique existence »

#### **« quelles sont les caractéristiques d'une sage femme » ?**

Après avoir posé cette question à nos enquêtées, on remarque que (6) sages femmes ont répondu que le caractère d'une sage femme est stressante, sage et courageuse, aimable et adorable et même compréhensive. Suivi de (3) sages femmes qui déclarent que le caractère d'une sage femme est furieuse, stressante, et avec un mauvais caractère à cause de stress et la surcharge du travail. Le stress professionnel se manifeste chez les sages femmes par divers signes qui se diffèrent d'un cas à un autre comme le sentiment de peur, d'anxiété, de nervosité et de fatigue persistante. Aussi il est lié à la difficulté de la tâche qui se réfère au manque de médecins spécialistes en gynécologie obstétrique et manque de moyens et la surcharge du travail ne leur donne pas la chance de se reposer un petit moment. Mais au fond d'elle, elle est affectueuse et elle a des sentiments envers les patientes. A cause de mauvais regard de notre société sa leur motive pas à faire leur travail sans stress et c'est la chose qui rend leur caractère assez furieux et méchant. La sage femme joue un rôle psychologique elle aide la future mère jusqu'à l'accouchement, elle répond à ses questions, comme elle doit savoir expliquer ce qui va se passer si ya une sortie précoce elle l'informe sur tout les risques qu'elle va avoir et elle essaye de rassurer la future mère.

#### **d-« comment votre travail est-il perçu par la société » ?**

On a remarqué que la totalité des sages femmes ont répondu qu'elles sont mal vues par la société, qu'elles sont des méchantes, monstres, avec un sang froid. Et pendant l'accouchement y a toujours un mal entendu entre eux. Lors de l'enquête l'une des sages femmes nous a déclaré « je reçois des insultes lors de l'accouchement et que sauf les femmes non éduquées

<sup>1</sup> -Claude DUBAR, opcit p204.

qui travail la nuit » et une autre sage femme nous a déclaré « quand je pars au fêtes y a certaines femmes qui me jettent des insultes et qu'on a un sang froid et aucune responsabilité ». Une autre enquêté nous a dit « malgré toutes ces difficultés et la mal vue de la société, j'aime mon travail car c'est le bon métier du monde entier »

Pour **Claude Dubar** le travail « est conçu comme l'échange d'une prestation contre une rémunération proportionné a son utilité marchande, était considère par **Smith** comme le fondement économique de la valeur et comme l'expression morale de la reconnaissance du soi »<sup>1</sup>

Les sages femmes ont une représentation dans la société, « cette représentation renvoie a un ensemble d'individus rassemblés en sous groupe divers et imbriqués (groupes de genre, groupes socio-économiques ou professionnels) et qui partagent au moins un ensemble de règles communes .différents groupes sociaux interagissent autour de ces objets, souhaitent se les approprier ou en imposer une certaine image »<sup>2</sup>

L'ancrage sociologique de la représentation va se manifester par l'apparition d'opinions ou de croyances relatives à l'objet et propres à un groupe donné. Aussi l'ancrage sociologique d'une représentation va se traduire par un mélange d'opinions communes à tous les groupes et d'opinions spécifiques à certains groupes sociaux.il faut encore ajouter que les groupes sociaux qui forment la globalité d'une société peuvent entretenir, les uns par rapport aux autres, différents types de rapports : coopération, compétition, opposition, voire pouvoir ou domination sociale. Dés lors, les représentations que ces groupent élaborent, a propos d'un objet donné, dépendent à la fois de la position de chaque groupe vis-à-vis de l'objet .mais aussi du type de relations existantes entre les différents groupes en interaction.<sup>3</sup>

Les sages femmes qui travaille a l'hôpital d'Akbou ont une représentation sociale par rapport aux collègues, par rapport au groupes sociaux et aux femmes enceintes qui ont une image sur le travail de sage femme ainsi leurs comportements et comment elles se réagissent avec son entourage. C'est pourquoi **JODELET** peut écrire à propos des représentations sociales : « images qui condensent un ensemble de significations ,système de référence qui nous permettent d'interpréter ce qui nous arrive ,voire de donner un sens a l'inattendu ,catégories qui servent a classer les circonstances ,les phénomènes les individus auxquels nous avons affaire ,théories qui permettent de statuer sur eux. Souvent quand on les saisit dans la réalité concrète de notre vie sociale tout cela ensemble » en En effet, les représentations sociales, en tant que formes de connaissances porteuses de valeurs, donnent sens à la pratique et légitiment une certaine « vision du monde » Elles servent à agir et réagir face à l'environnement tout en conservant un équilibre cognitif dans un contexte professionnel particulier. En ce sens, les représentations sont des matrices d'action qui contribuent à la construction des identités professionnelles »<sup>4</sup>

Florence Osty (2008) et le groupe de travail auteur de « Pourquoi j'irais travailler » (2003), partagent l'idée qu'à l'origine, le travail avait pour but premier d'apporter une rémunération,

<sup>1</sup> -DUBAR Claude et TRIPPIER Pierre, sociologie des professions 2ème éd, ARMAND COLIN, Paris 2005 p228.

<sup>2</sup> -MOLINER Pascal et autres, les représentations sociales, pratique des études de terrain, presses universitaires de rennes, septembre 2002, p17

<sup>3</sup> -ibid. p, 19

<sup>4</sup> -FRANTZ-SAMY Kohl, les représentations sociales de la schizophrénie, Masson, paris 2006, p14.

mais que l'homme actuel chercherait, au-delà de ça, à recevoir une certaine reconnaissance : de la société, d'autrui, de soi-même :

-reconnaissance de la société car le travail permet à l'individu de s'intégrer socialement, et lui procure une certaine dignité sociale. Il se sent utile et trouve en l'activité professionnelle qu'il exerce une légitimité à appartenir à la société dans laquelle il vit. Et la société valorise le travail car il est l'outil de la préservation des acquis : le travail serait donc également un enjeu pour la société,

-reconnaissance de soi par l'autre car travailler permet à l'individu d'être compris par ses pairs, de partager son quotidien avec d'autres personnes, de découvrir une identification commune et une légitimité collective. Il intègre des groupes et peut ainsi réaliser des objectifs individuels dans une dynamique collective,

-enfin, reconnaissance de soi par soi-même car le travail permet la réalisation de soi, et de son propre accomplissement. Sa pratique apporte une certaine autonomie (qu'elle soit pratique ou financière), permet l'échange de connaissances et de pratiques et la transmission de savoirs et de savoir-faire.<sup>1</sup>

**« est ce que votre statut professionnel influence le regard de votre entourage sur vous » ?**

On a examiné que la totalité des sages femmes ont répondu par « non »

Parmi les réponses de nous enquêtées trois d'entre eux ont répondu que leurs maris travaillent dans le même secteur, car un homme qui travaille dans le milieu avec sa femme il connaît bien les règles du travail et le fonctionnement de l'organisme. Une de nos enquêtées nous dévoile « mon mari comprend très bien la nature de mon travail, car lui aussi est un médecin » et autre nous révèle que « mon mari aime bien ce travail et je n'est aucun problème de la part de mon mari ou bien de famille au contraire ils trouvent que c'est un métier noble »

Et pour les 6 autres sages femmes leurs maris les considèrent comme une aide, car la vie de nous jour devient de plus en plus difficile à vivre. Quand on exerce un métier noble on n'a pas besoins d'écouter aux critiques des gens qui nous entourent car on est sur de nous même et de notre profession .alors cette sage femme malgré elle est mal vue par la société mais les membres de sa famille et son conjoint les consolident et les motivent

**-« êtes- vous satisfaite de votre statut professionnel » ?**

On a examiné les réponses de nous enquêtées, on a découvre que toute les sages femmes ne sont pas satisfaite de leurs statut professionnel, car sur papier elles ont un bon statut mais il n'est applicable sur le terrain, l'état ne leurs motivent pas et les défend non plus. Le statut d'un individu désigne d'une manière générale sa position dans la structure sociale. Le statut acquis désigne une position atteinte à la suite d'activité impliquant la chance, l'effort ou les

<sup>1</sup> - Anne-Marie et Esteren PIC, Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail, Dans Management & Avenir 2010/8 (n° 38),p72.88.

compétences, ou encore des choix de la part de l'individu lui-même et des actions ou décisions de la part d'autrui. des exemples en sont le statut professionnel, la participation à une association ou la militance dans un parti politique. acquiert un statut d'une représentation sociale qui concerne la nature des frontières entre les groupes.<sup>1</sup>

Les sages femmes dans le monde entier ont un statut professionnel qui leurs définissent les tâches, des droits, leurs obligations, comment elles sont recrutées, leurs droits à la formation et des stages pratique en tant qu'étudiante. Alors on a distingué que les sages femmes avec on a travaillé elles ne sont pas satisfaites de leurs statut professionnel et elles demandent un changement de ce statut professionnel.

**-« est ce qu'il a une amélioration de votre statut » ?**

On a distingué que toutes les enquêtées ont répondu avec « non ».

La non considération et le manque d'importance au métier de sage femme les dévalorisent et les démotivent, c'est pour sa les sages femmes font leurs travail sans commentaire. l'état a consacré une journée nationale pour les sages femmes et on trouve qu'elles revendiquent une amélioration pour leur statut professionnel. Et elles demandent une révision de leurs statuts professionnels des définitions des tâches et des compétences. **Mme Chetti**, secrétaire générale du syndicat national des sages-femmes, n'a pas hésité à dénoncer l'avant-projet de la loi sanitaire qui, selon elle, enfonce davantage la profession de sage-femme. "Alors qu'on attendait une reconnaissance soutenue de cette noble profession, cette loi n'a pas trouvé mieux que de qualifier la sage-femme d'auxiliaire, une définition qui sonne comme un mépris pour ces milliers de sages-femmes algériennes qui ne cessent de réclamer un statut conforme à leurs missions et aux fonctions difficiles qu'elles exercent, Pour cette syndicaliste, la fonction de sage-femme doit être classée dans la cadre de la protection et de la promotion de la santé au regard de sa compétence médicale reconnue. La profession, actuellement très marginalisée, doit être présente dans les différentes structures de gestion, conseil d'administration, conseil médical et autres."<sup>2</sup>

Toutes les sages femmes Algériennes demandent une amélioration de statut professionnel et une amélioration de conditions de travail. améliorer les conditions de travail est une préoccupation majeure pour plusieurs employeurs. les objectifs visés par les conditions du travail desservent autant les intérêts de l'employeur que ceux de salarié : -le maintien de la santé physique et mentale.-la motivation au travail du salarié. et la réduction des accidents.<sup>3</sup>

**comment vous définissez l'identité professionnel » ?**

Après avoir posé cette question on a constaté que nous sages femmes ont répondu comme suit, deux (2) des sages femmes ont déclaré que l'identité professionnelle est l'image qu'on donne à nous durant le travail, par contre sept (7) autres sages femmes ont défini l'identité professionnelle comme suit : d'avoir un bon comportement, avoir des bonnes relations au travail, et avoir un travail en groupe et aussi l'identité professionnelle est liée à l'ancienneté, l'expérience et aux efforts fournies durant le travail.

<sup>1</sup> -Jean-Claude DESCHAMPS et autres, l'identité sociale (la construction de l'individu dans les relations entre groupes), presses universitaires de Grenoble, 1999, p216.

<sup>2</sup> -<http://www.liberte-algerie.com/lalgerie-profonde/les-sages-femmes-exigent-la-creation-dun-conseil-de-lordre-et-de-lethique-209954>.

<sup>3</sup> -David ALIS et autres, GRH une approche internationale, 3ème édition de Boeck Belgique, 2011, p, 649.

On constate que les sage femmes crée leurs identité a partir de travail quelles accomplissent , car pour elle déjà travailler c'est construire une identité puisque le milieu du travail aide l'employée a se construire et être reconnue dans la société , aussi on remarque que chaque travail a besoin d'un groupe et avoir des bonne relations entre ce groupe ,de ce point de vue de **DUBAR C**« l'identité n'est autre que le résultat à la fois stable et provisoire ,individuel et collectif ,subjectif et objectif ,biographique et structurel ,des divers processus de socialisation qui conjointement ,construisent les individus et définissent les individus »<sup>1</sup>

L'identité professionnelle ne signifie guère qu'elle est réduite à un champ limité d'identification dans la sphère d'emploi, mais bien évidemment (LEVI b STRAUSS) dit « elle s'applique aussi bien aux individus qu'aux individus sociétés ou aux cultures, aux groupes ou aux régions, aux ethnies ou aux religions »<sup>2</sup>

**Pour PETER BERGER ET THOMAS LUCKMAN** la construction d'une identité professionnelle est basé sur la socialisation secondaire :l'incorporation de savoirs spécialisées « savoirs professionnels » Ce sont des machineries conceptuelles comprenant un vocabulaire, des recettes (ou des formules, propositions, procédures), un programme et un véritable « univers symbolique » véhiculant une conception du monde mais qui, contrairement au savoir de base de la socialisation primaire, sont définis et construits en référence à un champ spécialisé d'activités.

**J-F.Blin** définit l'identité professionnelle comme « un réseau d'éléments particuliers des représentations professionnelles, réseau spécifiquement activé en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/différenciation avec des groupes sociétaux ou professionnels ».

**Claude Dubar** met en parallèle, le processus biographique et le processus relationnel dans la construction de l'identité professionnelle. Il généralise l'analyse de Renaud Sainsaulieu avec la notion d'identité sociale. Il reconnaît avec lui que l'investissement dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et la place qu'y occupent l'individu et

Le cadre théorique proposé par R. Sainsaulieu privilégie la constitution d'une identité professionnelle par l'expérience des relations de pouvoir.

Or les individus appartiennent à des espaces identitaires variés au sein desquels ils se considèrent comme suffisamment reconnus et valorisés : ces champs d'investissement peuvent être le travail, mais aussi hors travail. Il se peut aussi qu'il n'existe pas pour un individu d'espaces identitaires dans lequel il se sente « reconnu et valorisé ».

Pour Claude Dubar, l'espace de reconnaissance de l'identité sociale dépend très étroitement de la reconnaissance ou de la non-reconnaissance des savoirs, des compétences et des images de soi, noyaux durs des identités par les institutions. La transaction entre d'une part les individus porteurs de désirs d'identification et de reconnaissance et d'autre part les institutions offrant des statuts, des catégories et des formes diverses de reconnaissances peut être conflictuelle.

<sup>1</sup> -Claude DUBAR, op.cit. , p109.

<sup>2</sup> -Claude DUBAR, « formes identitaires et socialisation professionnelle » in revue française sociologie 1992 ,33-34, p505.

Les partenaires de cette transaction peuvent être multiples : les collègues de travail, la hiérarchie de l'institution, les représentants syndicaux, l'univers de la formation, l'univers de la famille<sup>1</sup>

#### I-« **quels sont les éléments fondamentaux de votre identité** » ?

On remarque que la totalité de nous sages femmes voient de la même façon que les éléments qui fondent leur identité sont le courage, responsabilité, la reconnaissance et la satisfaction au travail et d'une forte personnalité.

L'identité d'un individu est un concept complexe, fait de nombreuses dimensions. Dans la littérature psychologique, on rencontre le terme dans deux acceptions légèrement différentes. Dans l'une de ces acceptions, l'identité est vue comme une entité que l'individu parvient progressivement à dégager de l'ensemble de ses comportements et de ses sentiments. On voit bien que l'identité de chacun se construit aussi en relation avec l'autre: ce que je suis dépend aussi de comment je réagis aux personnes qui m'entourent, que je rencontre. Ces personnes peuvent nous ressembler ou on peut avoir envie de leur ressembler.

Les caractéristiques professionnelles de la personne dans le milieu socioprofessionnel se diffèrent de celles que les autres nous attribuent « la construction d'une identité professionnelle vise à être connu et reconnu à la connaissance par les autres, elle peut donc bien servir à l'appréciation de l'employabilité d'un individu »<sup>2</sup>

En effet, les raisons amenant des recompositions identitaires peuvent venir de plusieurs niveaux qui sont toujours en relation: soi, les autres, le contexte de l'établissement et le contexte institutionnel. La construction identitaire est un processus continu qui commence lors de la formation universitaire et se consolide dans les dynamiques processuelles et interactives de l'espace structuré des pratiques. La formation doit fournir de multiples savoirs nécessaires à la construction des structures cognitives et à l'apprentissage des procédures et des principes éthiques et comportementaux, qui permettent de faire un choix identitaires (pour soi et pour autrui). L'identité professionnelle est une ressource d'énergie et de sens pour l'action, permettant au professionnel de se faire reconnaître comme agent professionnel, lui permettant également d'identifier sa mission, de légitimer son rôle social et d'acquérir de l'autorité et la confiance des usagers. la construction des identités professionnelles est donc inséparable de l'existence des filières d'emploi-formation et des types de relations professionnelles qui structurent les divers formes spécifiques de marché du travail . Dans l'autre acception, l'identité est le résultat d'une série d'identifications à des personnes extérieures et d'appropriations de rôles, de statuts et de fonctions dans la société dans laquelle un individu évolue ou pense pouvoir évoluer.<sup>3</sup>

L'individu s'identifie ici à l'activité de travail. C'est l'utilisation de ses savoirs, de son style personnel, de ses logiques d'action, de ses stratégies et de ses compétences dans son activité qui constitue son identité professionnelle. Ainsi, malgré le fait qu'une profession possède son identité avec des caractéristiques historiques, le sujet est unique et s'approprie les gestes et les

<sup>1</sup> -DUBAR Claude ,opcit 118.

<sup>2</sup> -Claude Dubar, op.cit. p189-190

<sup>3</sup> -ibid. p 237

logiques de son métier. L'individu construit donc son identité professionnelle tout au long de son apprentissage du métier et de son perfectionnement.

L'individu construit également son identité professionnelle à travers l'appartenance à des groupes. Ces groupes peuvent être une équipe, des personnes du même niveau hiérarchique, des individus liés par une cause ou une activité commune. Tout collectif d'appartenance homogène sur le plan des actions, des valeurs, des normes, des comportements et des croyances, est source de construction identitaire. Le travail est vu ici comme un espace de socialisation et d'identification commune. L'autre est alors une référence à partir de laquelle l'individu pratiquera le mimétisme, la comparaison ou la différenciation, et le contact avec ce groupe détermine donc en partie les caractéristiques de son individualité<sup>1</sup>

**-« est ce que l'identité professionnelle vous donne le sentiment de reconnaissance au sein de l'établissement » ?**

On a établi que nous enquêtées qui ont répondues pour non sont de la fréquence de (7) sages femmes, malgré les efforts qu'elles font toujours pour construire une identité au travail mais elles rencontrent souvent des problèmes sur le terrain. Et deux (2) sages femmes ont répondues oui, car elles aiment leurs métiers, elles regardent souvent aux cotés positive et elles n'écoutes pas au critiques à leurs égards. C'est la chose qui leur donne le sentiment de reconnaissance au sein de l'établissement.

La demande de reconnaissance est devenue une composante essentielle de la vie au travail. Elle touche toutes les organisations, privées ou publiques, et toutes les professions, du bas en haut de la hiérarchie. Elle prend la forme de revendications de salaires, de statuts, mais aussi d'une demande plus générale et plus diffuse qui porte sur la personne elle-même, le « respect » et la dignité que chacun estime dus. Elle est à la fois individuelle et collective, quotidienne et ritualisée ; elle concerne autant la personne que le travail ; elle peut être financière ou « symbolique ». La pratique de la reconnaissance doit prendre en compte toutes ces dimensions. La reconnaissance en milieu de travail constitue un jugement posé sur la contribution du travailleur, tant en ce qui touche le procédé de travail que l'investissement personnel et l'engagement. Elle consiste aussi à évaluer les résultats de ce travail et à les souligner. En somme, elle s'intéresse à la contribution unique de chaque travailleur, et valorise son expertise et son expérience professionnelles.

**-« avez –vous rencontré des difficultés dans votre travail » ?**

On a constaté que la totalité de nos enquêtées ont toutes trouvé des difficultés dans leurs travail, car le travail demande un temps d'adaptation et d'intégration dans le monde professionnel qui devient exigent sur le relationnel des personnes, qui leurs permettra de travailler dans des bonnes conditions soit avec leurs responsables ou les collègues et les patientes. Le métier de la sage femme nécessite la patience, la concentration. Et aussi l'exigence du métier pour satisfaire la rigueur du responsable et de bien accompagné les patientes durant leurs accouchements. Avoir de l'expérience ça demande du temps, de l'engagement et des sacrifices pour bien se fondre dans un milieu du travail ou la mentalité diffère d'un être humain a un autre. une interlocutrice nous a dévoilé « je réside a Tipaza et c'est loin de l'hôpital je travaille 15 jours sans arrêt jour et nuit pour que j'aurai aussi 15 jours

---

<sup>1</sup> - Anne-Marie et Esteren PIC, Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail, op.cit. p 72-88.

pour rentrer à ma maison ,je me sens vraiment fatiguer , je n'arrive pas a me concilier entre ma vie privé et ma vie professionnelle ,même j'ai demander a mes supérieurs de me déplacer pour aller travailler a la wilaya ou je réside mais ils ont pas accepté car ya moins de sages femmes et quand ils recrutent d'autres sages femmes ils vont me libérer ,y a une distance entre moi et mon mari je souffre de cette situation » et autre enquêté nous a dit « j'ai des difficultés de travail en groupe car on a des horaires à respecter et les journées où je travaille la matinée une de mes collègues ne vient pas à l'heur alors c'est à moi de gérer toutes les situations a la maternités et de faire son travail aussi »et une autre nous a dit « oui je trouve des difficultés au travail alors la lors de l'accouchement les femmes enceintes veulent pas nous s'épauler et elles n'écotent jamais a nous conseils car je suis une sage femme mon rôle est de l'accoucher dans des bonnes conditions et de veiller sur sa bonne santé, je veux seulement que les femmes enceintes me comprennent un peu car même moi ma vie est risqué s'il lui arrive quelque chose » une autre sage femme nous a déclaré « j'occupe le post a ménager car j'ai une maladie et je peux pas accoucher beaucoup de femmes ,et l'établissement me fais une sur charge et me donne quelques instructions à faire et qui n'appartient pas à mon domaine ,je suis une sage femme et je suis pas obliger de faire un travail d'infirmière » Les conditions de travail de la sage-femme sont souvent très dure: les horaires sont irrégulières, il y a des gardes de nuit, stress. Elles doivent avoir une grande résistance à la fatigue physique et nerveuse. Elles doivent être autonomes. La plupart des sages-femmes travaillent dans les hôpitaux, en général, la journée comprend entre 8 et 12 h de garde, le plus souvent seule, les journées de l'absence de gynécologue les sages femmes doivent faire un double travail.

**-« avez-vous participé à des manifestations pour des revendications concernant la profession » ?**

On a noté que la totalité des sages femmes ont répondues pour oui, en premier lieu elles ont revendique pour augmentation du salaire et en deuxième lieu pour l'amélioration des conditions de travail « hygiène et sécurité », Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève. Cependant, un salarié ne peut pas faire grève tout seul, sauf s'il accompagne une grève nationale. Selon les lois 90/02 les employées ont le droit de faire une grève collective pour demander leurs droits et aussi un changement dans l'organisme et même pour les conditions du travail.

Le droit de grève est un droit constitutionnel, reconnu à tout salarié dans l'entreprise. Cependant, pour être valable, une grève doit respecter certaines conditions. Elle entraîne une retenue sur le salaire du salarié gréviste. Pour être valable, la grève doit réunir les 3 conditions suivantes : un arrêt total du travail, une concertation des salariées ,donc une volonté collective (l'appel d'un syndicat à faire grève n'est pas nécessaire),des revendications professionnelles (revendications salariales ,portant sur les conditions de travail ou la défense de l'emploi par exemple).une sage femme nous a dit « on demande seulement nos droit ,on fait un travail dur et même avec un système de 2/2 on se repose pas comme les autres travailleurs ont doit être tout le temps disponible a l'hôpital malgré tout on est pas bien rémunéré plus avec le matériel dont ont travaille est ancien en plus de ça notre profession n'est pas reconnue »

**N-« pouvez- vous nous décrire vos relations avec vos supérieur, les collègues, et les patientes » ?**

D'après notre enquête menée avec les sages femmes on voit que la totalité des sages femmes, ont des bonnes relations avec les patientes, les collègues mais avec les supérieures les relations sont rares

En effet d'après l'analyse de ces réponses, on constate que les sages femmes ont de bonnes relations avec les collègues car sont de la même catégorie et elles s'entendent bien et ça reste toujours dans un cadre de respect professionnel, une sage femme nous a révélé « je me sens à l'aise quand je partage le travail avec mes collègues, on discute sur notre vie familiale sur nos problèmes, et même on s'amuse bien ensemble on partage les moments difficiles entre nous et aussi on est solidaire, on s'aide entre nous même on mange en groupe » contrairement au supérieur car on ne choisit pas son chef et pourtant c'est lui qui donne des directives et juge la qualité du travail fourni. Exprimé ce besoin pour son chef permet de gagner sa confiance, les échanges avec les responsables sont limités pour garder le respect professionnel. et pour les patientes c'est une relation du travail qui les unit. une sage femme nous déclare « j'ai des patientes qui m'adorent, elles sont compréhensives et on s'aide bien entre nous je le fais accoucher dans des bonnes conditions, même avant qu'elles partent elles viennent pour me voir et me remercier malgré que ça reste mon travail et mon devoir ». et une autre nous a dit « je comprends bien qu'elle souffre car même moi je me suis passé par cette période et j'essaie au maximum de leur faire des efforts, j'ai des bonnes relations avec les patientes » une autre enquête nous a dit « je fais mon travail et je pars sans dire un mot et je leur dit toutes mes félicitations ton bébé est de bonne santé ». la relation professionnelle de la sage-femme avec la future mère est colorée par des valeurs particulières, issues d'une philosophie pratique à laquelle les sages-femmes disent tenir absolument. ce sont des valeurs se traduisant en actes comme la confiance dans la compétence et l'autonomie des femmes, le respect et la confiance dans le processus physiologique de la grossesse et l'accouchement, la continuité des soins et la relation personnelle et égalitaire.<sup>1</sup>

#### O-« qu'attendez-vous de votre profession » ?

A partir de notre enquête on remarque que la majorité des sages femmes n'attendent rien de leur profession. Le parcours professionnel que ces sages femmes ont suivi pour arriver à cette profession médicale est une formation paramédicale. Le processus bureaucratique permet d'établir une coupure entre les vrais professionnels et les faux professionnels ; et elle permet de légitimer le pouvoir interne à la profession par des cursus et diplômes d'élites réservés à des catégories spécifiques chargées du maintien de l'ordre symbolique de la profession. les relations informelles structurant de divers milieux du travail et hiérarchisant la profession en fonction des divers segments, cette structure informelle n'est pas reconnue comme organisation mais pour FREIDSON elle joue un rôle essentiel dans la reconnaissance des compétences professionnelles.<sup>2</sup>

Toujours selon **Dubar et Tripier**, le terme de profession prend quatre sens (Une déclaration (identité professionnelle), Un emploi (qualification professionnelle), Un métier (spécialisation professionnelle), Une fonction (position professionnelle). Ainsi la profession peut être définie "selon quatre points de vue successifs, soit une profession déclarée (au recensement, par exemple "enseignant-chercheur"), soit comme spécialité considérée comme un métier ( par

<sup>1</sup> -George A.LEGAUT, crise d'identité professionnelle et professionnalisme, presses de l'université de Québec 2003,p152.

<sup>2</sup> -Claude DUBAR, op.cit. p149.

exemple "sociologue", soit comme un emploi ( grade, s'il est fonctionnaire ou ce qui est inscrit sur sa feuille de paie, par exemple (maître de conférence") et enfin, par la fonction qu'il occupe dans son entreprise, son administration ou son collectif de travail ( par exemple, " chef de projet" ou "responsable de filière")<sup>1</sup>

#### **Axe2 :-la formation et l'identité professionnelle :**

##### **-« est ce que votre établissement vous offre des formations ?**

On a remarqué à travers l'enquête qu'on a mené que sept (7), des sages femmes ont répondu par un non, et deux (02), d'entre eux en répondues par oui pour la formation.

La formation initiale de sage femme avant son entrée au milieu socio professionnel elle a suivi ses études en optant pour le choix de corps paramédical sa formation est d'une durée de 3 ans accompagnée d'un stage pratique dans un hôpital plus exactement au service de maternité ,dont elle commence à apprendre des autres sages femmes qui travaillent dans l'hôpital même elle est encadré par une promotrice qui la guide et qui lui donne des conseils même elle lui transmis quelques savoirs .mais a savoir maintenant si la formation initiale peut construire l'identité professionnelle des sages femmes.

On analysant ces réponses on distingue que les sages femmes réclament un manque de formation, malgré que les sages femmes ont besoin de cette formation comme le souligne **LEVY –LEBOUYER CLAUDE** « la formation en cours de carrière est devenu un aspect important de développement du personnel de la carrière et de la construction de l'identité personnelle »<sup>2</sup>

La formation est un ensemble d'actions qui permettent d'élever le niveau de culture générale et/ou professionnelle et technique d'un individu .certaines organisations proposent des formations sans prendre en compte les besoins réels, et d'autres font le contraire.il s'agit de s'adapter et de suivre l'évolution des techniques. D'autres types de formations ont pour but de devancer l'évolution : elles sont adressées aux cadres qui devront les mettre en œuvre .l'entreprise prépare de cette façon ses futurs employés et ses responsables .il existe différentes méthodes de formation suivant que l'on veut communiquer un savoir, un savoir faire ou un savoir être « livre, cours, exposés, jeux de rôle, etc. »<sup>3</sup>

Une de nous enquêtées nous a avoué « ses formations qu'offre l'établissement ils les donnent a ceux qu'ils veulent en plus ils sont déjà choisis avant qu'ils nous informent de ces formations ».

##### **-« est ce que votre formation est suffisante pour exercer cette profession » ?**

On constate que la totalité des sages femmes ont répondu par un « non ».

On analysant ces réponses on remarque que la formation suivie par les sages femmes c'est bac + 3 paramédicale, est insuffisante afin d'accomplir cette formation car elles n'arrivent pas à acquérir de compétences et un savoir faire, et un savoir agir exigée par le poste occupé .en plus y a une grande différence entre la théorie et pratique, leur formation nécessite beaucoup plus la pratique.

La situation des salariées qui appartiennent à l'identité d'exclusion leurs situation relatives non seulement professionnelle mais aussi scolaire sociale : leur formation ,en dehors de

<sup>1</sup> -IDRIS Souhila, pratiques et identités professionnelles des enseignants universitaires algériens, thèse de magistère université de Bejaia, Algérie 2010-2011, p58.

<sup>2</sup> - LEVY –LEBOUYER CLAUDE, la gestion des compétences, op.cit. p117.

<sup>3</sup> -LASARY, économie de l'entreprise, collection c'est facile, 2009, p159.

l'emploi mais aussi de l'école ,ne peut généralement pas s'appuyer sur l'expérience direct du travail (sauf sous la forme des stages pratiques )ne réalisant souvent qu'une insertion tronquée dans les collectifs de travail ,et peut difficilement structurer autour d'apprentissages cognitifs formalisées en cursus cohérents .<sup>1</sup>

**-« envisagez-vous de faire des formations complémentaires dans le domaine de la gynécologie obstétrique » ?**

D'après nous entretien effectué on envisage que sept sages femmes qui ont dit non et deux sages femmes ont dit oui pour la formation.

On analysant ces réponses on distingue que celles qui ont répondues pour « non » ne veulent pas bénéficier d'une formation offerte par l'organisme car elles voient qu'elles n'ont pas besoin de cette dernière elles ont de la compétence et de l'expérience au travail. De plus il existe un médecin spécialiste en gynécologie obstétrique, alors la sage femme a un travail propre à elle, elle laisse l'autre travail au gynécologue car c'est son métier car il connaît bien le domaine. De plus les sages femmes n'ont pas de temps pour faire une formation leurs travail ne leurs permet pas. C'est que leur identité en tant que travailleuses leur identité pour soi s'est forgé dans l'apprentissage sur le tas, l'apprentissage direct du travail « on apprend en regardant et en touchant » l'acquisition de savoir pratique dans l'expérience directe des tâches à accomplir<sup>2</sup>. Ses sages femmes voient qu'elles n'ont pas besoin des formations.

Pour les sages femmes qui sont pour la formation, car ce dernier est essentiel pour leurs parcours professionnel, une personne qui ne répond pas aux exigences de l'organisation même au manque de gestion et de compétence alors l'individu est pour cette formation pour l'acquisition d'un savoir faire et savoir être. Selon **GAGNON S** « la formation est un ensemble d'action et des moyens planifiés pour acquérir le savoir propre à faciliter l'adaptation des individus à leur environnement socioprofessionnel »<sup>3</sup>

Ces travailleuses ont besoin de cette formation pour avoir de nouvelles compétences, pour **LASTREE** leur poste actuel est l'aboutissement d'un parcours professionnel lié à leur spécialité mais sa définition a changé et ils ne sentent plus à l'aise .leur perspectives antérieurs sont remises en cause par les nouvelles formes d'organisation du travail et de gestion de l'emploi et ils ne voient aucune perspective d'avenir dans les formes polyvalence qui leur sont proposées.ils se disent favorables à la formation offerte par l'organisation.<sup>4</sup>

Une action de formation est construite pour répondre à des manques .ces manques s'expriment sous la forme d'un besoin qui ne préexiste pas à la démarche visant a dégager .le besoin en formation est construit dans le cadre d'une interaction associant différents acteurs dans le cadre de contraintes(stratégies de l'entreprise ).il conduira à la définition d'objectifs de formation qui seront le plus souvent déclinés en terme « être capable »,cette formule étant suivie d'un verbe d'action « par exemple être capable de gérer des situations assez difficile au sein de l'organisation ».<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> -DUBAR Claude ,op.cit p219

<sup>2</sup> -Ibid. p188.

<sup>3</sup> -GAGNON Sylvie, des gestions des ressources humaines, éd techno compétences, Québec, paris 2003, p85

<sup>4</sup> -DUBAR Claude, op.cit. p200.

<sup>5</sup> -Claude LOUCHE, introduction à la psychologie du travail et des organisations (concepts de base et applications), Armand colin 2007, p94.

**-« envisagez-vous de faire des formations dans un autre domaine que la gynécologie obstétrique » ?**

D'après notre enquête on remarque que la totalité des sages femmes ont répondu par « non » pour bénéficier d'autres formations

En traitant ces données recueillies on constate que les sages femmes refusent de faire une autre formation à part la formation de gynécologie obstétrique car elles n'ont pas de temps, déjà elles ont une difficulté de se concilier entre la sphère domestique et la sphère professionnelle. une sage femme nous a déclaré « j'ai de l'expérience et de la compétence , je connais bien mon travail et ses exigences ,de plus notre établissement ne donnent pas ces formations pour nous ils les donnent par connaissance ».

**-« pensez vous que la formation vous prépare à être une professionnelle compétente » ?**

On a constaté à travers notre enquête mené, que la totalité de nous sages femme ont répondu par un « oui ».

En analysant ces réponses on constate que la formation suivie est d'une formation de corps paramédicale d'une durée de trois ans .les sages femmes ont un stage pratique à réaliser avant qu'elles terminent leurs études, elles acquièrent un savoir et un savoir faire et des compétences répondant aux exigences de poste occupé dans la maternité, elles voient que la formation du corps paramédicale est suffisante pour avoir le diplôme de sage- femme . La formation initiale désigne la première formation obtenue au terme d'un cycle d'étude, Elle désigne aussi la formation acquise par l'individu dans le cadre éducatif et dans le cadre d'apprentissage et d'expérience acquise au sein de l'entreprise. La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire (capacité et aptitude) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle .Mais ya certaines sages- femmes qui veulent se bénéficier d'autres formations comme la formation de gynécologie obstétrique car elles voient qu'elles doivent réaliser eux même l'échographie, car lors de l'absence de gynécologue la sage femme fait son travail et celui de gynécologue. Même pour accomplir ces tâches dans des bonnes conditions et de dépasser les obstacles rencontrés dans le terrain fréquenté. La formation initiale sert à avoir un diplôme d'état pour accéder au milieu professionnel qui est l'hôpital plus exactement le service de maternité, mais en comparant avec les nouvelles sages-femmes qui vont terminées leurs études, elles vont se bénéficier de formation de cinq ans dans le domaine de cette profession.la formation continue est « l'ensemble des diapositifs pédagogiques proposées aux salariés à fin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation du travail impliqués par les évolutions technologiques et économiques ,et de favoriser leur évolution professionnelle »<sup>1</sup> La formation continue est le secteur de la formation qui concerne ceux qui ont quitté la formation initiale , alors ces sages femmes veulent avoir plus de compétences en suivant d'autres formations.

**-« est ce que vous avez d'autres diplôme à part celui de la sage femme » ?**

D'après les résultats obtenue dans notre enquête on remarque que (07) sages femmes on répondu par un « non » et (02) ont répondu par un « oui ».

---

<sup>1</sup> -CITEAU Jean-Pierre, Gestion des ressources humaines ,3ème édition, Dalloz ,Paris ,2000,p101.

On a observé à travers ces résultats que les « 7 »sages femmes quand elles ont leurs bac elles sont directement orienté vers une formation paramédicale « bac+3 » dès qu'elles ont terminé leurs études elles sont incorporer dans l'hôpital pour exercer ce métier de sage femme.

Pour les deux autres sages femmes qui ont un autre diplôme ,elles ont suivi des études à l'université avant de faire des études au paramédicale une d'elle nous a dit « avant j'étais étudiante à l'université de Constantine et à travers le temps j'ai découverts que cette formation que j'ai suivie j'aurais pas de la chance pour le travail et après je voulais changer de formation soit pour une formation dans la protection civile ou de faire une formation médicale ,maintenant je suis contente j'ai décroché un emploi »,une autre interlocutrice nous a révélé « j'ai suivie mes études en chimie à l'université de Bejaia et j'ai terminé ma licence ,quand les gens me parlait de la formation de sage femme ,elle me plaît ,alors j'ai décidé de m'intégrer dans ce domaine et maintenant je suis contente de moi ».ya certains personnes qui aiment avoir plus d'un diplôme pour améliorer leurs bagages théoriques et d'avoir plus de compétences et des qualifications ,ces personnes aiment apprendre de cette vie et aiment la créativité .

-« **avez-vous des commentaires à ajouter sur ce thème** » ?

A la fin de notre enquête tout les sages femmes ont toutes un mot à dire a propos de leurs métier et qu'elles souhaitent une amélioration des conditions de travail à l'hôpital ainsi une amélioration pour leurs statuts .une interlocutrice nous a déclare « que le métier de sage – femme est un métier ancien qui nécessite le courage ,le savoir-faire et savoir-gérer dans des situations assez difficile et qui nécessite d'avoir un bon esprit du travail en groupe et d'être compréhensive avec les femmes enceintes car même nous avant tout on est des femmes et des mamans on est toutes passées par cette situation, aussi j'espère une amélioration des conditions du travail et le changement de matériels et aussi que l'organisation recrute des autres sages femmes car on est fatigué »

Une autre sage femme nous a affirme « la formation est insuffisante, le salaire aussi est déficient par rapport a la sur charge de travail » et une autre enquêté nous révèle « le métier de sage femme est bien et j'assume toutes mes responsabilités mais je veux juste un peu de respect pour moi et mes collègues et aussi une amélioration des conditions de travail et de matériel dont on dispose à l'hôpital ».nous enquêtées ont contribué a notre aide pour avoir ces résultats présentées.

**La vérification et la discussion de l'hypothèse :**

D'après notre étude menée au sein de l'hôpital d'Akbou le service de maternité, nous avons obtenus des résultats auprès de nos enquêtées, on doit les montrer pour la vérification de notre hypothèse que nous avons présentée au début de notre étude et on la formulé comme suite :

**L'hypothèse :** L'identité professionnelle et les représentations sociales des sages femmes se construisent au suivi de leurs formations.

D'après les résultats nous avons constaté que :

Le travail est une activité particulière ayant pour fonction de satisfaire les besoins de l'individu et la transformation de la réalité, aussi le travail joue un rôle essentiel dans la construction de l'identité professionnelle des sages femmes dans le milieu socio professionnel.

La formation à la profession de sages femmes de la maternité d'Akbou est du corps paramédical d'une durée de trois ans définie dans les textes officiels et régie par un code de santé en ce qui concerne les acquisitions théoriques, les savoirs dont chaque matière comporte des intitulés précis et des acquisitions pratiques, les savoirs faire (stages prédéfinis en termes de temps et de lieu). la formation de sage femme passe aussi par l'apprentissage d'un savoir être. les études pratiquées avant l'entrée au paramédical c'était des études scientifiques au lycée (secondaire). la formation parcouru par les sages femmes leur permet d'acquérir une certaine compétence et des connaissances dans le milieu de travail ici on remarque que la sage femme passe dans deux périodes différentes de socialisation primaire et secondaire dont la première se socialise depuis son enfance jusqu'à la fin de ses études et la deuxième étape dans le milieu organisationnel dont elle construit son identité professionnelle

La construction identitaire des sages femmes dans le champ professionnel est présentée comme un pilier de socialisation secondaire dont elle construit son identité personnelle et son activité est introduit par la personnalité de son caractère dans le milieu socioprofessionnel fréquenté, avec le progrès d'intégration et le temps d'adaptation, investissement de soi et la reconnaissance et l'image d'autrui attribué dans le milieu de travail.

Les sages femmes ont un rapport particulier à la profession exercée, elles affirment avec ténacité qu'elles aiment le métier qu'elles exercent et c'est un choix ambitieux et par passion de continuer à pratiquer cette profession et de rester dans le milieu professionnel. la profession de sage femmes est la moitié de leur vie malgré les difficultés qu'elles rencontrent et la mal vue de la société mais elles aiment leurs métier, et l'exercent avec une compétence.

Nos enquêtes disent qu'elles ne sont pas satisfaites de leur statut professionnel vu qu'elles sont marginalisées par la société et l'état ne leur motivent, ajoutant à ça y a aucun changement ni amélioration des conditions du travail de plus leur salaire est insuffisant, et c'est un facteur de démotivation des sages femmes. de plus les sages femmes ont une crainte car y a pleins de sages femmes qui sont emprisonnées à cause des erreurs fatales, et l'état ne les défend non plus, on voit que la présidente madame Guerroche Akila dans ces réclamations dans la journée nationale des sages femmes, que les sages femmes n'ont même pas un avocat.

Comme tous les travailleurs Algériens ,les sages femmes rencontrent des difficultés dans le milieu du travail ,comme la surcharge du travail ,le manque d'encadrement ,on trouve que la sage femme fait un travail d'infirmière et celui de médecin ,cette surcharge du travail provoque de stress et le mauvais caractère de sage femme pendant le travail .malgré tout ça mais les sages femmes restent toujours affectueuses et elles ont une responsabilité envers ces patientes et elle négligent pas leurs travail elles le font correctement.

Le travail de sage femme est mal vue par la société vue que les patientes ne sont pas compréhensives que leur travail est pénible, pleins de risque et même elle se repose pas, mais elles n'essayent pas de comprendre le sens de leur travail exercé, et leur travail est dévaloriser par la société algérienne.

La sage-femme correspond à l'objet social. La sage-femme travaille autour de la grossesse, la maternité, accouchement, responsabilité, hôpital, les femmes enceintes ce sont les éléments du noyau central qui caractérisent l'objet social. En effet, sans eux l'objet social n'est plus : si la sage-femme ne travaille pas sur la maternité et la grossesse, ce ne peut pas être une sage-femme. Ces éléments centraux font de l'objet de la représentation sociale de sage femme et de son métier.

D'après notre enquête, les principaux facteurs constitutifs de l'identité professionnelles des sages femmes sont : courage, responsabilité, la reconnaissance et la satisfaction au travail et d'une forte personnalité ainsi que la représentation sociale de soi dans les interactions interpersonnelles. Où les sages femmes doivent porter une image positive par rapport aux interactions interpersonnelles dans l'environnement organisationnel.

La sage femme de l'hôpital d'Akbou service de maternité a de bonnes relations entre ces collègues c'est une relation mutuelle qui est basé sur le respect et une bonne communication entre eux , comme elle a aussi de bonnes relations avec les patientes et ses supérieurs ,ce qu'il aide à construire son identité professionnelle dans son milieu du travail et d'avoir une bonne représentation sociale .

Le travail de la sage femme est considéré en tant qu'une professionnelle compétente ayant le sens de responsabilité, communication, la maîtrise de domaine et un savoir agir, le climat social favorable dans le groupe professionnel. Elle se bat pour éliminer la mauvaise image d'autrui à son gard.son métier est un plein de risques soit pour elle ou pour les femmes enceintes mais elle fait de son effort pour accomplir son travail dans les meilleurs conditions.

La formation de la sage femme lui permet d'être une vraie professionnelle car elle connaît les règles, normes et valeurs de son travail ce qui lui permet d'intégrer le monde professionnel et avec le temps elle s'adapte avec les conditions de travail .enfin on peut dire que le travail de la sage femme nécessite beaucoup de qualification et de l'expérience professionnelle pour le procurer dans des bonnes conditions.

D'après cette discussion, nous avons constate que notre hypothèse est confirmé.

**Conclusion**

### **La conclusion :**

La profession de sage-femme est vieille comme le monde, celle-ci ayant toujours eu un rôle essentiel à jouer dans la transmission de la connaissance traditionnelle du processus de la naissance. Pourtant, il semble que cette belle profession soit encore trop méconnue aujourd'hui, même si elle commence nettement à prendre son ampleur en Algérie, voyant ses compétences s'élargir et, en conséquence, sa formation se renforcer.

D'après notre recherche menée à l'hôpital d'Akbou service de maternité nous pouvons conclure que la notion d'identité professionnelle des sages femmes évolue tout au long dans la sphère professionnelle des individus et de comprendre leur monde de travail avec lequel cette identité professionnelle est construite sous la pression des modifications de l'environnement et le changement organisationnel et sociétal.

On doit également mettre en considération la production de l'identité au travail comme un processus qui permet aux membres d'une même profession de se reconnaître et de construire des nouvelles relations ainsi l'intégration et l'adaptation de l'individu dans son milieu professionnel. Même pendant l'enquête on a pu découvrir le caractère réel de la sage femme et son sens donné à son métier qu'elle exerce.

En effet, les éléments constitutifs de la construction de l'identité professionnelle des sages femmes de l'hôpital d'Akbou sont les représentations sociales, la formation, l'expérience professionnelle, la reconnaissance au travail ainsi les relations qui se construisent durant le travail entre les sages femmes, les collègues, les patientes et aussi avec ces supérieurs. Donc cette construction peut être définie à la fois, comme un mécanisme de la construction d'une image de soi et d'autrui, un sentiment d'appartenance et de participation à des groupes sociaux plus au moins constitué à l'intérieur et à l'extérieur de l'hôpital.

La formation initiale de sage femme est du corps paramédical, de plus il existe des formations supplémentaires pour acquérir plus de connaissance et un savoir sur le domaine exercé, cela permet à la sage femme d'être une professionnelle et même de se réagir dans les moments difficiles. La sage femme dans le service hospitalier travaille en collaboration avec des gynécologues et inspire d'elle d'autres nouvelles connaissances et des compétences, et avec l'absence de gynécologue la sage femme peut le remplacer pendant son absence et elle réalise un double travail.

Le statut de la sage femme lui a défini des droits, des obligations, la définition des tâches la façon dont elle est recrutée, évaluée, l'accès aussi à la formation pour le perfectionnement et le recyclage de sage femme ainsi l'actualisation de ses connaissances en vue de l'acquisition de nouvelles compétences liées au secteur de la santé et aux exigences de la profession. La sage femme joue un rôle déterminant et intervient avant la grossesse, pendant l'accouchement, et après la naissance de l'enfant.

Dans notre recherche nous avons expliqué le travail de sage, son rôle, ses compétences et ses efforts fournis dans l'exercice de son métier. En effet le travail est l'un des facteurs de la construction de l'identité professionnelle de la sage femme, et la perception des autres a son

égard et les préjugés porte sur elle ,la sage femme se voit toujours marginalisée et mal vue par la société mais elle se lâche pas elle se bat pour construire son identité pour soi et une identité professionnelle.

L'objectif de la réalisation de ce mémoire et de comprendre l'identité professionnelle des sages femmes de l'hôpital d'Akbou et comment cette profession de sage femme est développée d'une génération à une autre .même d'inviter les étudiants de département des sciences sociales d'étudier ce genre de phénomènes dans notre société, car ce sont des phénomènes majeurs. Même la recherche d'un étudiant à un autre se diffère de ça façon d'étudier et de comprendre son thème choisit et il apporte toujours un plus. Même nous on va s'intégrer prochainement à un milieu professionnel et on va construire notre identité professionnelle et on se socialise.

# Bibliographie

## La liste bibliographique

### **LES OUVRAGES :**

- 1- Alex MUCCHIELLI, L'identité, Paris, Editions PUF, 1999.
- 2-Christine BONARBI et Nicolas ROUSSIAU, les représentations sociales, Dunod, Paris 1999.
- 03-COLLECTIF EPBI, Guide pratique pour la gestion des ressources humaines, édition collectif gestion, Alger 2009.
- 04- Claude LOUCHE, introduction à la psychologie du travail et des organisations (concepts de base et applications), Armand colin 2007
- 05-DUBAR Claude, la socialisation (des constructions des identités sociales et professionnelles) ,4ème édition Armand Colin, Paris 2000.
- 06-DUBAR Claude, la crise des identités l'interprétation d'une mutation ,2ème édition, Puf, Paris ,2001.
- 07-DUBAR Claude, la socialisation, 3ème édition, Armand Colin, Paris 2000.
- 08- DUBAR Claude et TRIPPIER Pierre, sociologie des professions ,2ème éd, ARMAND COLIN, Paris 2005.
- 09- DARMON Muriel, domaines et approches la socialisation ,2ème édition Armand Colin 2010.
- 10- DUBAR Claude et TRIPPIER Pierre, sociologie des professions 2ème éd, ARMAND COLIN, Paris 2005.
- 11-DUBAR Claude, formes identitaires et socialisation professionnelle in revue française sociologie 1992 ,33-34.
- 12-EDMAN Mark, psychologie de l'identité, Dunod Paris.
- 13- Florence OSTY et autres, les mondes sociaux de l'entreprise penser le développement des organisations, édition la découverte, paris,
- 14- FRANTZ-SAMY Kohl, les représentations sociales de la schizophrénie, Masson, paris 2006.
- 15-GUILLOT –SOUELZ Chloé, la gestion des ressources humaines ,8ème édition ,2015.
- 16- GAGNON Sylvie, des gestions des ressources humaines, éd techno compétences, Québec, paris 2003.

- 17- GAGNON Sylvie, *des gestions des ressources humaines*, éd techno compétences, Québec, paris 2003.
- 18- George A.LEGAUT, *crise d'identité professionnelle et professionnalisme*, presses de l'université de Québec 2003.
- 19- HALPEREN Catherine et Al, *identité(s) :l'individu, le groupe, la société*, édition sciences humaines, paris, 2004.
- 20- ION Jacques, *le travail social a l'épreuve du territoire*, Paris, Dunod ,1996.
- 21- Jean-Claude DESCHAMPS et autres, *l'identité sociale* (la construction de l'individu dans les relations entre groupes), presses universitaires de Grenoble ,1999.
- 22- Jean-Marie PERETTI, *Ressources humaines* ,9eme édition France Quercy 46001 Cahors, France, 2004-2005.
- 23- Levy –LEBOYER Claude, *la gestion des compétences*, nouvelle éd, Eyrolles paris 2009
- 24- LALLEMENT Michel, *le travail une sociologie contemporaine*, édition Gallimard, paris 2007.
- 25- Levy –LEBOYER Claude, *la gestion des compétences*, nouvelle éd, Eyrolles paris 2009.
- 26- LASARY, *économie de l'entreprise*, collection c'est facile, 2009.
- 27-MUCCHIELLI Alex, *que sais-je ?l'identité* ,5éme édition, presses universitaires de France ,1986.
- 28- MINGUET Guy et THUDEROZ Christian, *travail, entreprise et société*, 1ére édition, PUF, Paris 2005.
- 29- MOLINER Pascal et autres, *les représentations sociales, pratique des études de terrain*, presses universitaires de rennes, septembre 2002.
- 30- NICOLAS Eline, *gestion des ressources humaines*, Dunod, Paris
- 31-OSTY Florence, *identité au travail et accès a la reconnaissance*, in Minguet GUY, et autres, *travail entreprise et société*, édition, PUF, Paris 2005.
- 32- PERRETTI Jean-Marie, *gestion des ressources humaines* ,20eme édition, Magnard-Vuibert, paris 2015.
- 33- PERRETTI Jean-Marie, *ressources humaines et gestion des personnes* ,8éme édition Vuibert 201229- POTOCKI MALICET Danielle, éléments de sociologie du travail et de l'organisation, édition antropos, paris 1997.
- 34-ROCHER Guy, *introduction à la sociologie générale*, Paris 1994.

35- SANSAULIEU Renaud, *identité au travail*, presse de fondation nationale des sciences politiques, Paris 1998.

36- SANSAULIEU Renaud, *la sociologie de l'entreprise (culture et développement)*, 2<sup>ème</sup> édition ,presses des sciences politiques ,Daloz ,Paris ,1995.

37-SANSAULIEUR Renaud et PIOTET Françoise, *méthode pour une sociologie de l'entreprise*, presses de la fondation nationale, Paris 1994.

38-VERBA Daniel, *le métier d'éducateur enfants*, édition la découverte, Paris 2003.

### **Les ouvrages de méthodologie :**

39-DEPLETEAU Françoise, *La démarche d'une recherche en sciences sociales*, édition de Boeck, Canada ,2000.

40- Maurice ANGERS, *Initiation à la méthodologie des sciences sociales*, édition Casbah Alger ,1997.

41-Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales* ,11<sup>ème</sup> édition, Daloz Paris ,2001.

42-Raymond BOUDAN, *Les méthodes en sociologie*, PUEF, Paris 1970.

### **Les dictionnaires :**

43- Gilles FERREOL et autres, *dictionnaire de Sociologie* ,4<sup>ème</sup> édition, Armand colin paris ,2012.

44-Raymond BOUDON et autres *dictionnaire de la sociologie*, 1<sup>ère</sup> édition, Larousse, paris 2005.

### **Les revues :**

45-Anne-Marie Fray et Sterenn Picouleau , *Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail*, in revue management et avenir , 2010/8 (n° 38)

46- Bernadette Dumora, Diana Aisenson, Gabriela Aisenson, Valérie Cohen-Scali et Jacques Pouyaud, *Les perspectives contextuelles de l'identité* in revue l'orientation scolaire et professionnelle, 37/3 | 2008

47- Claude DUBAR, *formes identitaires et socialisation professionnelle* in revue française sociologie 1992 ,33-34.

48- Dominique Bret, *Introduction » Les Sciences de l'éducation* Pour l'Ère nouvelle 2015/3 (Vol. 48).

49- Garner H el ene, M eda Dominique, S enik Claudia, *La place du travail dans les identit es.*  
In: Economie et statistique, n 393-394, 2006. Histoires de vie.

50- Gisèle Sapiro, *De la responsabilité pénale à l'éthique de responsabilité. Le cas des écrivains.* Revue française de science politique 2008/6 (Vol. 58), p. 877-898. DOI 10.3917/rfsp.586.0877.

51-Schweyer François-Xavier. *La profession de sage-femme autonomie au travail et corporatisme protectionniste.* In: Sciences sociales et santé. Volume 14, n 3, 1996.  
Définitions et enjeux professionnels autour du soin.

52- <http://www.cairn.info/revue-les-sciences-de-l-education-pour-l-ere-nouvelle-2015-3-page-7.htm>

53- <http://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologiesociale-2007-2-page-67.htm>.

54- Robinson Baudry, Jean-Philippe Juchs, *Définir l'identité,* in revue, Hypothèses 2007.

### **Thèse de doctorat et magistère et mémoires:**

55- Anne-Laure, Marine DELAHOUSSE, *L'identité professionnelle du vétérinaire,* THÈSE Pour le Doctorat vétérinaire, La Faculté de médecine de Créteil, Septembre 2014.

56- BAKER Marlene, *Représentations des sages –femmes québécoises de leur pratiques envers les pères.,* thèse de doctorat en psychologie, université de Québec à trois -rivières, novembre 2007.

57- Coralie FREGONESE, *le processus de professionnalisation de la profession de sage femme au travers de la dynamique des représentations de 2 objets :la profession de sage femme et la profession de médecin* ,mémoire de master recherche ,université de Toulouse II le miral ,session juin 2013.

58- Cécile LATEYRIE, *construction de l'identité professionnelle et représentations sociales des étudiants sages femmes,* mémoire pour le diplôme d'état de sage-femme, université de limoges, année universitaire 2012-2013

59-EL HOYEK Samir, *Représentations identitaire et rapport à la formation continue,* thèse de doctorat en science de l'éducation, université Charles DE GAULE, Lille 3,UFR des sciences de l'éducation ,septembre 2004.

60- IDRIS Souhila, *pratiques et identités professionnelles des enseignants universitaires algériens,* thèse de magistère université de Bejaia, Algérie 2010-2011.

61- Madame Céline DELCROIX, *Professeur-e-s des écoles : carrières et promotions. Les identités professionnelles sexuées des enseignant-e-s du premier degré,* thèse de doctorat, Université Paris X-Nanterre Ouest La Défense U.F.R de sciences psychologiques et sciences de l' ducation 2006.

62- SOUSSI Sid Ahmed, *changement technologiques et identité au travail*, Thèse de p.h.d (sociologie), université de Montréal, 1998.

**-les sites internet et les articles:**

63- <http://www.internationalmidwives.org/> ICM compétences essentiels pour la pratique de base du métier de sage femme consultée le 06/05/2016 à 20h30

64- <http://sante-medecine.journal> de la femmes.com/faq/23695-sage-femme-definition consultée (le 04/05/2016 à 18h45).

65- <http://www.liberte-algerie.com/>actualite/un-metier-a-haut-risque-380/print/1.

66- <http://www.liberte-algerie.com/>algerie-profonde/les-sages-femmes-exigent-la-creation-d'un-conseil-de-lordre-et-de-lethique-209954.

67- <http://www.magicmaman.com/>,se-faire-suivre-par-une-sage-femme-liberale,3110,2300947.asp consultée le (05/05/2016 à 11h30).

68- décret exécutif n°11-122 du 15rabie ethani 1432 correspondant au 20mars 2011 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant au corps de sage femme de santé publique , journal officiel de la république Algérienne n°17.

# Les annexes

## **Guide d'entretien :**

### **I – les caractéristiques individuelles des sages femmes :**

1-Age

2-situation matrimoniale (marié, célibataire, divorcé, veuve)

3-lieu de résidence

4-niveau d'instruction

5-profession des parents

6-poste occupé

7-expérience professionnelle

### **II- l'identité professionnelle et les représentations sociales :**

8-que signifie pour vous le métier de sage femme ?

9-quels sont les raisons qui vous ont poussé à choisir ce métier ?

10-quels sont les caractéristiques d'une sage femme ?

11-comment votre travail est-il perçu par la société ?

12-est ce que votre statut professionnel influence le regard de votre entourage ?

13-quel est votre statut au sein de l'établissement ?

14 - êtes-vous satisfaites de votre statut professionnel ?

15-est ce qu'il y en a une amélioration de votre statut professionnel ?

16-comment vous définissez l'identité professionnelle ?

17-quels sont les éléments fondamentaux de votre identité professionnelle ?

18-est ce que l'identité professionnelle vous donne le sentiment de reconnaissance au sein de l'établissement ?

19-avez-vous rencontré des difficultés dans votre travail ?

20-avez-vous participé à des manifestations pour des revendications concernant votre profession ?

21-quels sont les revendications ?

22-pouvez vous nous décrire vos relations avec vos supérieurs, les collègues et les patientes (femmes enceintes) ?

23-qu'attendez vous de votre profession ?

**III- l'identité professionnelle et formation :**

24-quel est le parcours que vous avez suivi pour arriver à cette profession ?

25-est ce que votre établissement vous offre des formations ?

26- est ce que votre formation est suffisante pour exercer ce métier ?

27- envisagez-vous de faire des formations complémentaires dans le domaine gynécologie obstétrique ?

28- envisagez-vous de faire des formations dans un autre domaine que la gynécologie obstétrique ?

29-quels sont les raisons qui vous en poussez à choisir telle ou telle formation

30-pensez-vous que la formation vous prépare à être une professionnelle compétente ?

31-est-ce que vous avez d'autre diplôme à part celui de la sage femme ?

32-avez-vous des commentaires à ajouter sur ce thème ?

**Merci pour votre collaboration**

# L'organisation de l'organisme d'accueil E.P.H d'Akbou

