

Université ABDERRHMANE-MIRA -Bejaia-
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences sociales

Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention d'un diplôme de Master

Option : Sociologie du travail et des Relations Humaines

Thème :

**La construction de l'identité professionnelle des
enseignants du secondaire.**

Cas des enseignants du secondaire de lycée de Beni Maouche -Bejaia-

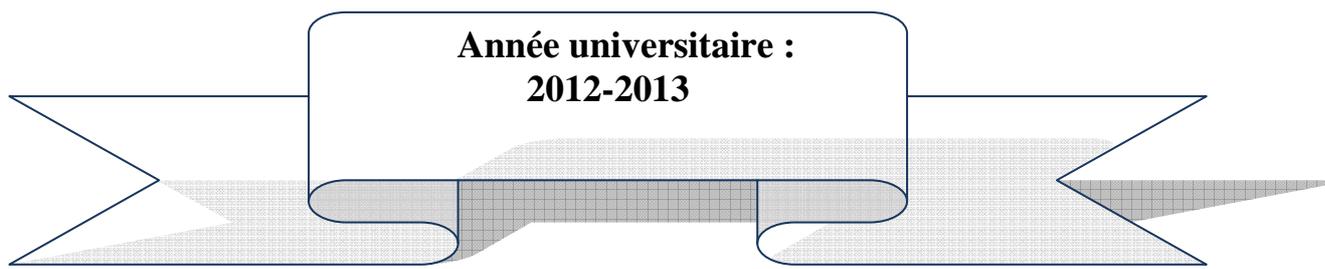
Présenté par :

Halaili Samira

Encadré par :

Idris Souhila

**Année universitaire :
2012-2013**

A decorative graphic element consisting of a central rectangular box with rounded corners, containing the text 'Année universitaire : 2012-2013'. This box is flanked by two large, stylized ribbon-like shapes that extend outwards and downwards, creating a sense of depth and movement. The entire graphic is rendered in a light gray color with a fine grid pattern.

Remerciement

C'est avec une grande émotion que nous tenons avant tout à remercier dieu le tout puissant de nous avoir donné la force et la volonté pour la réalisation de ce travail.

*Je tiens à présenter mes loyaux remerciements à notre promotrice **madame Idris Souhila** qui n'a jamais épargné son temps pour nous orienter et nous donner des conseils. Ainsi, aux **membres du Jury** qui ont accepté d'évaluer notre travail.*

*Mes remerciements sont adressés spécialement au personnel de lycée **Boukider, S** de Beni Maouche qui a contribué d'une manière ou d'une autre à la réalisation de cette recherche.*

*Egalement, il me nous semble nécessaire d'exprimer notre entière gratitude à l'égard de, **M^r smali M** et **Rahmouni M**, à la fois m'ont soutenue et ont mis à ma disposition les conditions nécessaires pour la finalisation de ce mémoire.*

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements et notre profonde gratitude à tous ceux qui ont contribué du pré ou du loin a la réalisation de ce travail.

Dédicace

Je dédie ce travail à :

✓ *Mes chers parents qui m'ont soutenu tout au long de mes études*

*A mon **père** et à ma **mère**.*

*A mon unique frère «**Hamid** » et « mes belles sœurs ».*

*A ma deuxième moitié «**Mourad** », ainsi qu'à toute sa famille.*

✓ *A toutes mes amies :Djawida, Saida,Ndjima , Rafika, Djahida,Samia,*

Lila,, Hanane, ... et à tous mes copines de chambre, salwa, Nedjet,

Aicha, Sabah.

Sommaire

SOMMAIRE

Introduction générale.....	I
-----------------------------------	----------

Partie méthodologique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Introduction.....	05
1-Les raisons de choix de thème.....	06
2-Les objectifs de la recherche	06
3-la problématique.....	07
4-les hypothèses.....	08
5- La définition des concepts clés de la recherche.....	09
6-La méthode et la technique de recherche.....	11
7-La population de l'enquête.....	13
8-Les difficultés rencontrées.....	13
Conclusion.....	14

La partie théorique

Chapitre II :l'identité et l'identité professionnelle

Préambule.....	17
1 : l'identité : définition.....	18
1-1qu'est-ce que d'identité.....	18
1-2La construction de l'identité	20
2-La pace de travail dans la construction de l'identité.....	22
3- le rôle de La reconnaissance au travail dans la construction de l'identité.....	23

4-De la profession à la socialisation.....	25
4-1Les concepts sociologiques de profession.....	25
4-2la socialisation primaire suivie la socialisation professionnelle.....	26
5-L'identité professionnelle.....	28
5-1L'approche de Sainsaulieu.....	29
5-2L'approche de Claude Dubar.....	29
6-Etude comparative des typologies des formes identitaires.....	30
Conclusion.....	33
Chapitre III : l'identité professionnelle des enseignants	
Préambule.....	35
1-La profession d'enseignant : conditions et définition.....	36
2-La socialisation professionnelle des enseignants.....	38
2-1La socialisation par les pairs.....	38
2-2La socialisation par les apprenants.....	39
2-3La socialisation dans et par l'établissement.....	39
3-l'identité professionnelle enseignante.....	40
4-La situation professionnelle de l'enseignement secondaire en Algérien.....	43
4-1Les caractéristiques et les objectifs de l'enseignement.....	44
4-2loins régissantes l'enseignement en Algérie.....	45
4-3l'enseignement en Algérie développement et évolution (1962-1965).....	47
Conclusion.....	49

Partie pratique

Chapitre IV : Rapport à la profession d'enseignant et Conditions du travail

Préambule.....	52
1-Représentation de l'établissement d'accueil.....	53

2-Les caractéristiques de la population mère.....	54
3-Les caractéristiques personnelles des enquêtés.....	55
4-Conditions du travail et insertion professionnelle.....	61
4- 1 le choix et l'attachement à la profession.....	62
4-2 le rapport à l'institution.....	64
4-3 la satisfaction des conditions du travail.....	66
4-4 les motivations et les démotivations au travail.....	68
Conclusion.....	73
Chapitre V : Représentation et rapports socio-professionnel au travail.	
Préambule.....	76
1-Les éléments représentatifs de la profession enseignant.....	77
1-1Le rapport à la profession.....	77
1-2la gestion de temps libre.....	84
1-3avenir professionnel.....	86
2- Les rapports socio-professionnels au travail.....	87
2-1les relations socio-professionnelles.....	87
2-2la reconnaissance au travail.....	89
2-3l'image sociale de la profession.....	91
3- Résultats de la recherche et discussion des hypothèses.....	93
Conclusion.....	96

Conclusion générale.....98

Liste bibliographique

Les annexes

Liste des tableaux

Liste des tableaux

Numéro	Titre de tableau	Page
01	La répartition de la population mère selon le sexe.	54
02	La répartition de la population mère selon la discipline enseignée.	54
03	La répartition des enquêtés selon le sexe.	55
04	La répartition des enquêtés selon l'âge.	55
05	La répartition des enquêtés selon l'ancienneté.	56
06	La répartition des enquêtés selon la situation familiale.	56
07	La répartition des enquêtés selon la proximité géographique de lieu de travail.	57
08	La répartition des enquêtés selon le diplôme obtenu.	57
09	La répartition des enquêtés selon la discipline enseignée.	58
10	La répartition des enquêtés selon les professions annexes.	58
11	La répartition des enquêtés selon les niveaux d'instruction des parents et du conjoint.	59
12	La répartition des enquêtés selon la profession des parents et du conjoint.	60
13	Le choix et l'attachement à la profession de l'enseignant.	62
14	Le rapport à l'institution.	64
15	La satisfaction des conditions de travail.	66
16	Les facteurs de motivation au travail selon les enquêtés.	68
17	Les facteurs de démotivation au travail.	70
18	La représentation de la profession de l'enseignant.	77
19	Les significations accordées au travail.	79
20	Les difficultés de la profession d'enseignement.	80
21	Les avantages de la profession d'enseignement.	83
22	La gestion de temps libre des enquêtés.	84

23	Avenir professionnel.	86
24	Les relations des enquêtés avec les collègues, élèves et les supérieurs.	87
25	L'importance de la reconnaissance selon les enquêtés.	89
26	L'image sociale de la profession de l'enseignement.	91

Introduction générale

Introduction générale

L'activité du travail n'est pas le simple produit d'un jeu de forces économiques et politiques par rapport auxquelles personne n'aurait rien à dire et que l'on subirait strictement, mais il mêle plusieurs usages ; marchand, politique et un usage de chacun pour sa propre vie. Ainsi le travail est considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine, un dénominateur commun et une condition de toute vie humaine en société.

A cet effet le monde du travail devient pour les enseignants sans exception l'espace de construction et de transformations identitaires, de réalisation de soi et d'appropriation de la culture de sa profession. Choisir une profession, c'est attribuer un sens à une fonction sociale par rapport au soi, c'est prendre place dans une structure sociale et dans un système de relation interpersonnelle.

En effet Le temps passé au travail constitue ainsi un temps de socialisation durant lequel, les manières d'être, de penser et d'agir se transforment. Le lieu de travail est appelé à construire une identité de travail, une identité d'appartenance à un groupe professionnel et à entretenir différents rapports avec les partenaires pédagogiques, avec les activités éducatives, avec l'institution, et le savoir.

Les enseignants Algériens, ne font pas l'exception, chaque professionnel cherche à travers sa profession l'estime de soi et la reconnaissance professionnelle et sociale de son entourage, au même temps une reconnaissance de ses compétences professionnelles. Chaque enseignant a une dynamique dans leur profession ainsi une culture professionnelle, qui facilite son intégration dans le milieu du travail. Il développe, dans son espace du travail, une identité professionnelle, qui s'érige en une composante essentielle de son identité personnelle et sociale.

Donc, La mobilité des trajectoires professionnelles constitue des moments importants dans la vie de l'individu car elles correspondent à des moments de bifurcations biographiques ou « tournants de la vie » où des modifications de « l'être » s'opèrent dans le sens où les acteurs deviennent différents de ce qu'ils étaient avant.

Dans le cadre de notre mémoire, on propose une étude qualitative sur la construction de l'identité professionnelle des enseignants du secondaire en deux parties:

Le premier chapitre comporte le cadre méthodologique, il démontre le processus de notre recherche et porte sur les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, et les hypothèses, définition des concepts clés, la méthode et la technique utilisées et en fin les obstacles rencontrés sur le terrain.

Dans le deuxième chapitre de la partie théorique de notre travail, nous démontrons les aspects théoriques qui traitent l'identité et l'identité professionnelle en se focalisant sur les théories de l'identité au travail à savoir ; la théorie de Sainsaulieu et Dubar.

Le troisième chapitre de la partie théorique, porte sur l'identité professionnelle des enseignants : on aborde ; l'identité professionnelle enseignante, les conditions du travail d'enseignants, La socialisation professionnelle des enseignants, les difficultés de l'enseignement et La situation professionnelle de l'enseignement secondaire en Algérie.

Le premier chapitre de la partie pratique, porte sur la représentation de l'établissement scolaire (terrain d'étude), les caractéristiques de notre échantillon, les conditions de travail et d'insertion professionnelle des enseignants enquêtés.

Dans le cinquième chapitre, on expose les éléments représentatifs de la profession enseignant, les rapports socio- professionnels et l'image sociale de la profession. Et on va discuter les hypothèses émises à la lumière des résultats obtenues de l'analyse des données collectées.

Partie méthodologique

Chapitre I :

Cadre méthodologique de la recherche.

Introduction

Il s'agit dans ce chapitre, d'exposer le cadre méthodologique de notre recherche, en citant : les raisons et les objectifs du choix du thème, la problématique à travers laquelle seront exposés nos questionnements, nos hypothèses de recherche, les définitions des concepts clés, la méthode et les techniques utilisées, et enfin les obstacles rencontrés sur le terrain.

1-Les raisons du choix de thème :

Les raisons qui ont motivé le choix de ce thème est notre curiosité à découvrir le monde des enseignants : comment les enseignants vivent leur situation matérielle, comment perçoivent-ils, le statut de l'enseignant au sein de notre société Algérienne et le rôle de la profession de l'enseignement en Algérie en générale.

2-Les objectifs de la recherche :

Toutes les recherches scientifiques portent une multitude d'objectifs à réaliser, dans le cas précis de notre objet de recherche ces objectifs sont les suivants :

- Identifier les différentes opinions que portent les enseignants sur leur propre profession.
- Déterminer l'influence des différentes expériences et des trajectoires socio-professionnelles sur l'identité au travail.
- Comprendre l'influence de l'interaction sociale (des rapports sociaux) sur la construction des identités professionnelles.
- Connaitre la réalité de la profession de l'enseignant du cycle secondaire (PES) en Algérie.
- Décrire les identités professionnelles des enseignants du cycle secondaire enquêtés.

3-LA problématique :

La dimension professionnelle est l'une des dimensions de l'identité qui a acquis une importance particulière dans le champ de l'organisation du travail, en effet, la profession exercée par l'individu joue un rôle très important dans la construction de son identité, au point que l'identité sociale de l'individu est, de plus en plus, imprégnée par son identité professionnelle.

L'enseignement est l'une des professions nobles et capitales pour tout pays, ainsi tout au long de l'histoire, l'enseignement est considéré comme la base fondamentale du développement, il occupe une place centrale dans l'évolution de la société.

Un enseignant est par définition une personne qui a la responsabilité de prendre en charge la formation des jeunes pour leurs assurer une éducation intellectuelle, morale et/ou physique, il est aussi une personne qui détient le savoir pour sa formation (un savoir de par son expérience, un savoir de par son attitude, de par sa motivation, etc.).

Dans son livre «la socialisation» le sociologue Claude Dubar développe une approche, qui suggère que l'individu construit son identité par étapes, et par plusieurs processus dynamiques de par sa trajectoire sociale, personnelle et /ou professionnelle. L'identité est envisagée comme étant stable, provisoire, individuelle (personnelle) et collective (appartenance à un groupe), subjective et objective, biographique et structurelle. En effet, Cette identité se réalise d'une manière positive, par la combinaison de deux identités (l'individuelle et le collective) : « l'identité pour soi et l'identité pour autrui ¹ ». D'après ce sociologue, les identités professionnelles sont donc générées par des pratiques et des rapports sociaux entre les différents acteurs.

L'identité professionnelle de l'enseignant en Algérie comme toutes autres identités au travail est en lien avec les idées et croyances qui se construisent dans des espaces sociaux d'interaction par des identifications et attributions, à partir desquelles l'image de soi se configure sous la reconnaissance de l'autre, ainsi, elle est conçue comme un

¹Dubar Claude, **la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles**, 3^e édition, Armand Colin, Paris, 2000, p109.

construit qui permet de comprendre comment les enseignants se définissent eux-mêmes par rapport à soi, aux autres et par rapport aux divers changements auxquels ils doivent faire face.

En outre, elle est considérée comme la représentation que l'enseignant élabore sur lui-même dans son rapport à son travail, à ses responsabilités, envers les apprenants et envers ses collègues de travail, ainsi qu'à l'ensemble du corps enseignant et autres acteurs impliqués dans l'école comme institution sociale.

En effet, la situation de l'enseignement en Algérie montre qu'ils sont confrontés à de nombreuses difficultés et obstacles qui peuvent effectivement avoir des répercussions négatives sur la qualité de vie de l'enseignant en milieu scolaire et le conduire, par voie de conséquence, vers l'épuisement professionnel et nuire à son désir d'enseigner.

A cet effet, notre étude va consister à étudier un échantillon d'enseignants en Algérie pour décrire leur construction identitaire ; nous nous attacherons à étudier son identité en tant qu'histoire professionnelle, qu'histoire de vie, pour expliquer le phénomène de la construction des d'identités (les difficultés, les malaises, l'engagement, les motivations, les représentations, les attitudes...le désir d'enseigner).

Nous visons à travers notre recherche, répondre aux questions suivantes :

- Comment se construit l'identité professionnelle des enseignants du secondaire ?
- Quel est l'impact des relations socio- professionnelles sur le développement de l'identité des enseignants du secondaire ?

4- Les hypothèses :

Gordon Mace et François Pétry définissent l'hypothèse comme suit :

« Une réponse anticipée à la question spécifique de recherche. C'est un énoncé déclaratif qui précise une relation anticipée entre des phénomènes observés ou imaginés »².

²Gordon Mace et François Pétry, **guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales**, 3^e édition, de Boeck, p57

Concernant notre présente étude, nous avons formulé essentiellement deux hypothèses, à savoir :

- La trajectoire sociale de l'enseignant marque sa construction identitaire au travail.
- les relations socio-professionnelles déterminent les composantes identitaires des enseignants du secondaire.

5-définition des concepts clés de la recherche :

Dans ce qui suit nous allons définir les principaux concepts utilisés dans le cadre de notre recherche et relatifs à nos hypothèses et notre problématique.

-La trajectoire sociale :Ce mot est dérivé du latin *trajectus* « traversée » ; elle est définie comme un parcours ou itinéraire d'un individu de sa classe sociale d'origine à sa classe sociale d'arrivée. Ce parcours s'effectue à travers différentes étapes ou passages par les institutions de la reproduction (principalement la famille, l'école) et de la production (le système productif) ; il est bien différencié pour les hommes et pour les femmes³.

Chaque individu a une trajectoire propre, elle commence au sein de la famille d'origine c'est-à-dire par le foyer parental où il est élevé : la famille donc joue un rôle très important dans la vie des personnes puis la société (l'environnement, l'école, etc.) Est un autre espace où l'individu peut élaborer sa trajectoire. Donc l'individu passe par plusieurs étapes pour arriver à construire son parcours.

-Relation professionnelle : rapports sociaux établis entre auteurs du travail salarial; actions auxquelles ils donnent lieu (conflits, négociations, engagés à l'initiative des salariés, des employeurs ou des forces qui les représentent, configuration des règles qui en résultent⁴.

Les relations professionnelles sont l'ensemble des interactions qui se nouent au sein du milieu du travail, par exemple l'enseignant à des relations avec ses élèves, ses supérieures, ses collègues et l'établissement où il exerce son travail de manière

³André Akoun et Pierre Ansart, **dictionnaire de sociologie**, édition le Robert, Seuil, 1999, p 540.

⁴Rymond Boudon, Philippe Besnard et autres, **dictionnaire de sociologie**, édition Larousse, Paris, 2003, p179.

générale. En effet, ses rapports existent dans tous les milieux de travail, ils peuvent être la résultante de conflits, de négociations, de coopérations, etc.

-Relation sociale : avoir des relations, c'est pouvoir mobiliser un réseau d'amis, de parents, de collègues ou de voisins connus, en cas de besoin⁵.

Les relations sociales sont donc, l'ensemble des contacts, interaction soit avec un/des ami(s), soit avec un collègue de travail et aussi avec des personnes plus proches (famille).

-La construction identitaire⁶ : Pour le sociologue Dubar Claude la construction de l'identité se fait selon deux processus : Le processus biographique peut se définir comme une construction dans le temps par les individus d'identités sociales et professionnelles à partir des catégories offertes par les institutions successives (familles, écoles, etc.) et considérées à la fois comme accessibles et valorisantes (transaction subjective). Et le processus relationnel concerne la reconnaissance, à un moment donné, et au sein d'un espace déterminé de légitimation, des identités associées au savoir, compétences et images de soi proposés et exprimés par les individus dans le système d'action (transaction objective).

-L'identité professionnelle : Renand Sainsaulieu définit l'identité professionnelle comme la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs et aux autres groupes. L'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, l'identité serait un processus rationnel d'investissement de soi (l'investissement dans des relations qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires) s'ancrant dans l'expérience⁷.

⁵Jean-François Dortier, **le dictionnaire des sciences humaines**, édition, science humaines, 2004, p9.

⁶Dubar Claude, **La socialisation**, op.cit., p122.

⁷Sainsaulieu Renand, **sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement**, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1995, p195.

⁸Christiane Gohier. **L'identité professionnelles d'acteurs de l'enseignement**, Presse de l'université du Québec, Canada, 2007, p20.

Donc, l'individu construit son identité au sein de milieu de travail par l'appartenance à un groupe, elle se traduit par l'image de soi dans son métier, le sentiment d'appartenance à un groupe et le partage de projets communs avec d'autres professionnels. 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.

-l'enseignant : Un enseignant, c'est quelqu'un qui a de l'éthique de la profession, c'est-à-dire qu'il doit avoir acquis à l'intérieur de son bagage de formation les éléments nécessaires pour pouvoir enseigner adéquatement à ses élèves⁸.

6-La méthode et la technique utilisées :

Dans l'objectif de la vérification des hypothèses relatives à notre problématique, nous avons utilisé une méthode et une technique adéquates au thème choisi comme objet d'étude, en l'occurrence :

-La méthode qualitative: Le chercheur doit choisir une méthode bien précise pour effectuer sa recherche du terrain, ainsi, il doit prendre en considération les questionnements posés par la problématique. Donc, les réponses à ces questionnements et la vérification des hypothèses nécessitent la mise en œuvre d'une méthode appropriée à notre schéma d'analyse.

Selon **Maurice Angers** la méthode est définie comme étant : « l'ensemble des procédures, des démarches précises, adoptées pour arriver à un résultat »⁹.

Dans notre recherche, nous avons opté pour **la méthode qualitative** à cause de la nature de notre thème de recherche et à cause du nombre réduit de la population étudiée, et aussi parce qu'elle permet de traiter un aspect particulier de la réalité spécifique à l'Algérie que l'on veut étudier, analyser afin de mieux l'appréhender et de le comprendre.

⁹Angers Maurice, **initiation pratique à la méthode de science**, édition, casbah, alger, p9.

-entretien semi -directif: La technique est un moyen d'atteindre un but, qui se situe au niveau des faits et des étapes pratiques.

À travers notre recherche, nous avons remarqué que la technique la plus adéquate avec nos hypothèses est la technique **d'entretien** (l'interview) qui est une forme de communication entre deux personnes ayant pour but de recueillir des informations, il se caractérise par un contact direct entre l'enquêteur et l'enquêté.¹⁰

Ainsi, nous avons opté pour le type d'entretien dit **entretien semi-directif** ; ce dernier consiste en un rapport oral entre l'interviewer et l'interviewé portant sur des questions précises et structurées afin de recueillir toutes les informations nécessaires à la recherche. Le but final étant de découvrir les comportements, les représentations et les motivations des enquêtés, collecter des informations relatives aux trajectoires sociales des enseignants et leurs relations socio-professionnelles. En plus de l'identification qui constitue le rapport entre cette trajectoire et les relations qui se construisent entre enseignants, collègues et supérieurs dans le processus de construction de l'identité professionnelle.

Les questions ouvertes qui figurent dans l'entretien jouent le rôle de moyens, et d'instruments de mesures du corps d'hypothèses initialement proposés.

Pour vérifier nos hypothèses et recueillir le maximum d'informations sur notre thème de recherche nous avons réalisé notre entretien de la manière suivante :

On a réparti Notre guide d'entretien en quatre axes qui correspondent à nos indicateurs sur le terrain.

Axe 1 : il est consacré aux caractéristiques personnelles des enquêtées (sexe, âge, situation familiale, etc.)

¹⁰Alain Blanchet et Cotman Anne, **l'enquête et ses méthodes : l'entretien**, 2^{ème} édition : Armand colin, paris, 2007, p58.

Axe 2 : il est consacré aux conditions de travail et d'insertion professionnelle des enseignants le choix de la profession, la satisfaction, les motivations, le parcours scolaire, etc. (celui-ci commence par la question n° 1 et se termine à la question n°7).

Axe 3 : il est relatif aux éléments représentatifs de la profession porte sur l'enseignant et son rapport à la profession. (Il va de la question n°8 jusqu'à la question n°13).

Axe 4 : il porte sur les rapports socioprofessionnels au travail le rapport de l'enseignant avec ses collègues, ses élèves, ses supérieures et le rôle de la reconnaissance.(Il s'étale de la question n°14 jusqu'à la question n°17).

7-La population enquêtée :

L'utilisation de la technique d'entretien comme moyen d'investigation sur le terrain et les objectifs de la recherche dictent le recours à **un échantillonnage non probabiliste** : pour l'efficacité de notre échantillonnage, on a sélectionné 14 éléments. En effet, le choix de l'échantillon est fait selon la disponibilité des enquêtés et sans prendre en considération le genre, l'âge, l'ancienneté, etc. Cette méthode nous a été imposée par les difficultés rencontrées sur le terrain, qui nous obligent ainsi à procéder.

8-Les difficultés rencontrées et limites de la recherche :

Dans chaque travail de recherche universitaire, il y a des difficultés et des obstacles qui entravent la poursuite des objectifs et les progrès sur le chemin des réponses et des découvertes, parmi celles-ci nous avons rencontré quelques-unes en l'occurrence :

- Le manque d'expérience sur le terrain (insuffisance de travaux sur terrain durant le cursus).
- La difficulté de trouver un terrain de recherche (problème de localisation et d'identification d'un lieu de stage correspondant au thème de recherche choisi).
- La difficulté d'effectuer un stage au sein de l'établissement scolaire (problèmes d'ordre bureaucratique du au niveau de l'académie de la wilaya de Bejaia).
- Notre étude sur le terrain est effectuée dans de mauvaises conditions (durée de stage trop limitée).

Conclusion

Pour élaborer notre mémoire, nous allons procéder à certain nombre de démarche :

En première lieu, nous allons exposer les différentes raisons et objectives qui ont motivé le choix de thème, et comme toute recherche la problématique et les l'hypothèse de recherche sont très importantes.En effet on a opté pourprésenter deux hypothèses selon notre problématique de recherche.

En deuxième lieu, Notre étude, est basée sur la collecte des données qualitatives et on a appuié sur un entretien semi-directif qu'il s'agit d'une technique directe d'investigation scientifique, ainsi que le type d'échantillon pour lequel nous avons opté est un échantillon involontaire et a touché 14enseignants sur un ensemble de 42.

Partie théorique

Chapitre II :
L'identité et l'identité
professionnelle.

Préambule

L'objectif dans ce chapitre est en premier lieu, de savoir qu'est-ce qu'une identité à partir des explications apportés par certains auteurs. Ainsi que montrer comment se façonne l'identité. Puis on va aborder la place de travail et la reconnaissance dans la construction des identités des personnes. En suite montrer la différence entre métier, profession et fonction, et faire aborder un point très important part apport à la construction identitaire qui il de la socialisation primaire et secondaire. En fin on va expliciter les deux approches de l'identité professionnelle d'après deux auteurs ; (Claude Dubar et Renand Sainsaulieu) et faire comparer entre les typologies de formes identitaires qu'ils ont proposé.

1- l'identité : définition.

La question de l'identité reste une question plus difficile car ce n'est pas facile de poser la question qui suis-je ?, le concept d'identité devient une notion utilisée pratiquement dans tous les domaines, il est considéré comme un problème majeur.

1-1 qu'est-ce que l'identité :

Plusieurs chercheurs ont contribué à reprendre à la question **qu'est-ce que l'identité**, chacun essaie d'expliquer le concept d'identité à sa manière, Parmi eux on trouve:

Selon **Dubar**, la question de l'identité est une question complexe, qui se construit à travers la transaction- subjective « *l'identité pour soi* » et une transaction – objective « *l'identité d'autrui* ». cette identité se construit entre l'individu et le milieu où il est élevé, Les interactions qui se construisent entre les membres se produisent par la socialisation.

Dans la tradition **hégélienne**, l'individu ne peut pas construire son identité seul, les autres sont considérés comme la continuité de soi. Est avec les interactions qui existent entre les deux que l'identité se construit, donc, la discontinuité entre elles provoque l'absence de l'identité. selon la tradition hégélienne « l'identité résulte de la reconnaissance réciproque du moi et de l'autre ; elle est le produit d'un processus conflictuel où se construisent des interactions individuelles, des pratiques sociales objectives et des représentations subjective¹ ».

Dans la tradition **freudienne** (1921), la question de l'identité est expliquée par le conflit entre les individus au sein de même groupe, ce conflit permet de construire l'identité des individus et en particulier l'identité propre à un individu. Il prend en considération le processus d'identification pour construire un lien avec une personne et un groupe. Donc selon lui l'identité « c'est la division et la discontinuité qui caractérisent la construction de l'identité, à travers le conflit (conflit entre

¹Ferréol Gilles, Cauchy ph et autres, **dictionnaire de sociologie**, 3^e édition, Armand Colin, Paris, 1991, p86.

différentes instances (le ça, le moi et le surmoi de l'individu), conflit entre (l'identité pour soi et l'identité pour autrui)².

De son côté **Erikson** (1972), considère l'identité comme un processus qui s'élabore au cours de l'existence, spécialement à l'occasion de période de rupture³: « le sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle ». Pour lui la formation de l'identité met en jeu un processus de réflexion et d'observation simultanées, processus actif à tous les niveaux du fonctionnement mental par lequel l'individu se juge lui-même à la lumière de ce qu'il découvre être la façon dont les autres le jugent par comparaison avec eux-mêmes et par l'intermédiaire d'une typologie à leurs yeux significative ; en même temps, il juge leur façon de le juger, lui à la lumière de sa façon personnelle de se percevoir, par comparaison avec eux et avec les catégories qui, à des yeux, sont revêtues de prestige⁴.

Pour étudier cette question, **Durkheim** s'intéresse en premier lieu, à la question de la conscience et plus particulièrement à la conscience collective. Durkheim fait le point sur l'état de la personne (*cognitif et émotionnel*) et l'état d'un groupe d'individu (*leurs valeurs, leurs croyances, leurs cultures, leurs intérêts, etc.*). Durkheim cite : « qu'il y a des sociétés dans la cohésion est essentiellement due à la communauté des croyances et des sentiments »⁵.

Sous un autre angle **Bourdieu**, s'intéresse dans ses travaux aux concepts de l'habitus pour étudier la question de l'identité. La famille d'origine est considérée le premier milieu où se construisent les habitus, ainsi, pour connaître l'habitus d'un individu il faut connaître celui de ses parents. L'habitus est produit par des conditions économiques, sociales et culturelles, dans lequel l'individu est élevé. La société, influence sur la construction des habitus et plus particulièrement sur la construction de l'identité des individus. Selon Bourdieu « La notion d'habitus, intégrant pratiques

²Ferréol Gilles, Cauchy ph et autres, op.cit. p86.

³Jean-François Dortier, op.cit. p9.

⁴Ferréol Gilles, Cauchy ph et autres, op.cit. p86.

⁵ Dubar Claude, **la socialisation**, op.cit, p25.

individuelles et collectives, de l'intériorité et de l'extériorité, de l'identité pour soi et de l'identité pour autrui, de l'appartenance et de l'attribution »⁶.

1-2 La construction de l'identité :

À partir des différentes recherches sur la question de l'identité, Claude Dubar a dégagé une théorie sociologique pour comprendre comment l'identité se construit, il s'appuie sur le concept de socialisation ou il distingue :

- L'axe biographique et l'axe relationnel.
- Transaction objective et la transaction subjective.

➤ **Le processus biographique et le processus relationnel :**

Les résultats des recherches de Claude Dubar, montrent que l'identité se construit par la socialisation, il articule deux sens au terme de socialisation et celui de l'identité : la socialisation relationnelle et la socialisation biographique.

La socialisation biographique : Selon Dubar, des acteurs engagés dans une trajectoire sociale (*les identités pour soi*). la socialisation biographique est liée à l'histoire de vie de l'individu, notamment à sa trajectoire sociale. Elle construit l'identité pour soi, est l'axe diachronique de la construction identitaire résultat d'une transaction interne (subjective) entre l'identité héritée et celle qui est visée, que la personne revendique comme sienne.

Cette transaction joue donc sur le registre rupture ou continuité entre un passé (*identité héritée*) et un projet (*identité visée*) selon Dubar, l'identité d'une personne est une définition de soi construite et élaborée par l'individu lui-même, elle se conçoit de manière active selon des projets futurs, des projections de soi dans l'avenir.

La socialisation relationnelle : Selon Dubar, la socialisation relationnelle, est celle des acteurs en interaction dans un contexte d'action précis, finalisé, traversé par jeux divers, est synchronique. Dubar cite que : « l'identité de quelqu'un est pourtant ce qu'il a de plus 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 toute à la

⁶Dubar Claude, **la socialisation**, op.cit. p87.

naissance ; elle se construit dans l'enfance et désormais, doit se reconstruire tout au long de sa vie. L'individu ne la construit jamais seul, elle dépend autant des jugements d'autrui que ses propres orientations et définition de soi »⁷. L'identité est aussi une production qui s'établit par, avec, contre les autres. La construction identitaire implique divers processus interactifs et se réalise par ailleurs dans l'interaction avec autrui. Donc c'est dans la relation avec l'autre que le sujet se construit.

➤ **La transaction objective et la transaction subjective :**

Selon Dubar, la construction de l'identité se fonde sur l'articulation entre deux formes de transaction, une transaction objective (*avec les l'autre, identité attribuée*) et une transaction subjective (*avec soi –même, identité professionnelle pour soi*). selon Dubar la socialisation étant envisagée comme un ensemble de transactions entre l'individu et les instances sociales qui l'entourent⁸.

-La transaction subjective : (*interne*) par soi et soumise à la reconnaissance d'autrui, elle peut avoir deux issues : une continuité ou une rupture entre identité héritée et l'identité visée, un décalage entre la définition de soi issue de la trajectoire antérieure et la projection de soi dans l'avenir, certains processus d'accommodation dans lequel l'individu tente de faire valoir l'identité pour soi auprès d'autrui.

-La transaction objective : (*externe*), (synchronique) résultant du processus de socialisation relationnelle, l'individu tente d'assimiler les attentes de rôle (règles, droits et devoirs), assignés à la fonction de soi idéal, cette transaction peut se traduire par une reconnaissance ou une non- reconnaissance. Il s'agit d'une identité attribuée par les membres de la société et qu'il désigne sous le nom d'identité pour autrui. Celle-ci repose sur un acte d'attribution (ce que l'on dit que nous sommes).

C'est à partir de l'articulation de ces deux axes ou ces deux transactions que l'individu se définit à la fois comme acteurs dans un système et produit de ce même système.

⁷Dubar Claude, **la socialisation**, op.cit, p15.

⁸Ibid, p11.

2-La place de travail dans la construction de l'identité :

Par définition, le travail est un moyen qui permet aux individus de travailler ensemble (*travailler en collectivité*), les groupes du travail sont considérée comme des entités capables de se donner des règles, capables d'innovations, voire d'entrer, en conflit, il est comme une catégorie symbolique (*des significations sociales et du sens personnel attribués*) qui permet d'acquies des attitudes via des expériences vécues et les interactions avec les personnes de son environnement. Il est aussi comme un lien de socialisation qui permet aux individus de se socialiser et de faire reconnaître au sein de lieu de travail ou les individus partagent des façons de faire mais aussi de penser en quelque sorte reconnues et validées par le milieu professionnel. Dominique Efros et autres définissent le travail comme: « une construction sociale négociée »⁹. Donc, le travail est envisagé selon deux axes qui sont¹⁰ :

- le travail comme expérience des normes ou lieu d'une dramatique d'usage de soi.
- l'activité de travail prise en tension au sein d'un espace tripolaire.

Selon Dejours¹¹, « l'identité, l'accomplissement de soi dans le champ social (y compris, sans doute, comme citoyen) passent très largement par la reconnaissance sociale liée au travail. Les modalités de cette reconnaissance sont diverses, mais reste décisives ce qui ressortit à une activité socialement valorisée, pour reprendre les termes de Freud (1915).le travail est considéré donc comme un principal moyen d'insertion et de constitution d'une identité soit individuelle soit collective. A cet effet Georges Friedman et Pierre Navillecitent : « S'il existe une bonne société, c'est dans la collectivité de travail qu'il faut la chercher. »¹²

⁹ Yves Schwartz, **reconnaisances du travail : pour une approche ergologique**, édition, le travail humain, paris, 1993, p41.

¹⁰ voir MAILLIOT Stéphanie, **Travail et identité sociale**, Colloque Iforep, Département d'Ergologie, Université de Provence, 2007.p1.

¹¹ Voir C, Dejours, **centralité ou déclin du travail : le monde dutravail**, édition la découverte, p45.

¹² Georges Friedman et Pierre Naville, **Traité de sociologie du travail**, Paris, Éditions Armand Colin, 1961, p23.

Une autre enquête Histoire de vie sur la construction des identités est effectuée par Hélène Garner, Dominique Méda et autre¹³. L'objectif de l'enquête c'est cerner les différentes composantes de l'identité des personnes. Ils ont élaboré une enquête par entretien, La question est ainsi formulée : actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général, votre travail : est plus important que tout le reste, est très important, mais autant que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.), est assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale...), et n'a que peu d'importance. Les résultats obtenus sont : sept pour cent de personnes citent que c'est leur métier, situation professionnelle ou leurs études qui les définit le mieux. ainsi le reste montrent que se sont au moins dans les trois principales composantes de leurs identités.

Autrement dit le travail joue un rôle très important 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 tout. L'identité c'est quelque chose qui se construit dans le rapport dialectique 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 que 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.

3-le rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité :

Pour qu'une identité de métier existe il faut qu'un groupe professionnel existe dans la société et pour que cette reconnaissance soit productrice d'identité, il faut qu'existe un espace social au sein duquel des groupes professionnels acquièrent leur légitimité. La reconnaissance au travail est fondée sur la reconnaissance de la personne, et pour faire une reconnaissance entre les personnes, il faut l'existence des relations au sein de lieux de travail. Tisser une relation sociale, c'est en effet instaurer un rapport ou le fait d'occuper une certaine place assignée à l'autre.

Selon Hegel la relation de interaction est une relation de forme amoureuse, il cite : « chacun, est le même que l'autre dans ce en quoi il est opposé à lui. se distinguer de

¹³-Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik, **La place du travail dans les identités**, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE (revue française) N° 393-394, 2006. in www.pse.ens.fr/senik/ecostatident, p624.

l'autre, c'est donc, pour lui se poser comme le même que l'autre et c'est là précisément un connaître en cela (...) que son opposition lui apparaît tourner à l'identité pour lui-même, autrement dit qu'il se sait être lui-même dans cette façon de se regarder en l'autre.»¹⁴. La relation de reconnaissance doit être une relation réciproque qui se présente comme réconciliation d'un conflit antérieur (processus sociale).

Au de- là Fanny¹⁵ montre : « j'ai pris conscience à quel point j'existe par les autres, c'est -à -dire que ce sont les autres qui me donne une identité, un intérêt (...) j'attends de l'autre qu'il me dise qui je suis. si j'avais une image précise, à la manière dont les autres peuvent me perçoit, à la limite ça me rassurait parce que je serais dans une petite boîte...et que je me dirais qu'il suffit que je l'ouvre pour savoir ce qui il y a dedans ». En effet l'existence de l'autre est nécessaire pour s'exprimer l'identité car si le sujet ne trouve pas cet autre dont il a besoin pour complémentarité son identité.

En effet la reconnaissance apparaît comme une dimension fondamentale du rapport à autrui, elle se traduit par des besoins identitaires qui sont¹⁶ :

-Le besoin d'existence : c'est de se sentir exister dans les yeux des autres, c'est-à- dire est ce que quelqu'un se soucie de ma présence et est ce qu'ils savent que je suis là, que j'existe ?

-Le besoin d'intégration : c'est le besoin d'être considéré comme un membre de groupe, c'est -à -dire j'ai une place au sein de groupe qui me permet de sentir bien.

-Le besoin de valorisation : c'est le besoin d'avoir une certaine valeur qui me permet d'avoir une bonne image au sein de groupe, comme l'estime de soi.

-Le besoin de l'individualité : c'est d'être reconnu dans sa singularité, c'est de sentir de son individualité comme unique.

¹⁴ Dubar Claude, **la socialisation**, op.cit., p85.

¹⁵ Marc Edmand, **psychologie de l'identité : soi et le groupe**, édition Dunod, Paris, 2005, p 169.

¹⁶ Ibid. p169.

Autrement dit, que la reconnaissance au travail est très importante, c'est grâce à une relation à laquelle s'actualise l'identité de soi. Donc, l'autrui est considéré comme un miroir ; c'est dans le regard à l'autrui que l'on peut saisir un effet de de son identité.

4-De la profession à la socialisation :

La profession exercée par l'individu est un élément important dans la construction de son identité, on peut dire, donc, que l'identité est le fruit de la socialisation.

4-1 Les concepts sociologiques de profession :

Avant tout développements, il convient tout d'abord de définir le sens à donner aux termes profession, métier.

➤ Définition des termes profession, métier :

Le sens de mot profession diffère selon les deux langues française et anglaise ; en effet la langue française ne donne pas un sens précis au terme de profession ce terme possède au moins trois sens, il désigne¹⁷ :

- Le genre de travail habituel d'une personne : le terme est proche de celui d'activité ou d'occupation.
- L'ensemble des intérêts d'une collectivité donnée au sein de laquelle. chaque participant exerce un même métier, le terme évoque ici celui d'emploi spécialisé, reconnu et organisé.
- Le groupe des professions libérales, occupations à caractère intellectuelle dont la rémunération exclut l'idée de profit et ainsi que la profession peut être également synonyme de métier. Où on trouve p. Desmarez¹⁸ (1986), définit la profession, comme « un métier qui a obtenu que ses praticiens disposent d'un monopole sur l'activité qu'il implique et d'une place dans la division du travail qui les empêche d'avoir affaire à l'autorité du profane dans l'exercice de leur travail ».

¹⁷Ferréol Gilles, Cauchy ph et autres, op.cit.p159.

¹⁸Dubar Claude, **la socialisation**, op.cit. p143.

La définition même du terme profession constitue un objet de controverse théorique au sein de la sociologie dite anglo-saxonne. Pour **Dubar et Tripier** (1998) ce concept est polysémique, possède quatre sens¹⁹ :

- Profession (déclaration) : Identité professionnelle.
- Profession (emploi) : Classification professionnelle.
- Profession (métier) : Spécialisation professionnelle.
- Profession (fonction) : Position professionnelle.

Le terme de métier désignait l'exercice d'un art mécanique, qui procure rémunération et qui s'oppose aux activités exercées à l'amateur ou à titre ludique. Pour Dubar, la distinction entre les deux termes nous renvoie aux classifications sociales des activités qui se sont développées à travers les siècles : tête/ main, intellectuels/ manuels, haut/ bas... etc. Le métier se définissant par le caractère des tâches accomplies par ses titulaires, on utilisera ce terme dans le sens de fonctions effectivement assurées.

4-2 la socialisation primaire suivie la socialisation professionnelle :

La définition de la socialisation est variée d'une discipline scientifique à l'autre, et d'un chercheur à l'autre au sein de la même discipline. On peut la définir comme : « l'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit (formé), modelé, façonné, fabriqué, conditionné par la société globale et locale dans laquelle il vit. Processus au cours duquel l'individu acquiert, apprend, intériorise, incorpore, intègre des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement. »²⁰

En effet, La socialisation est un processus sans fin, celle-ci n'est jamais terminée, elle commence au cours de l'enfance, et continue durant l'âge adulte. Dans son approche Piaget considère la socialisation comme une production de l'identité professionnelle et l'identité sociale. Cette socialisation peut être primaire ou secondaire.

¹⁹Dubar Claude et Tripier Pierre, **sociologie des professions**, édition Armand Colin, Paris ,1998. Op.cit. p143.

²⁰Muriel Doran, **la socialisation : domaines et approches**, 2^e édition, Armand Colin, Paris, p6.

➤ **Les sous -types de socialisation :**

-La socialisation primaire : cette période est la plus importante pour l'individu, parce que c'est la première que l'enfant subit dans son enfance et à cet âge de la vie il aurait besoin de l'influence des personnes qui l'entourent. Ainsi, que les influences socialisatrices sont de fait imposées à l'enfant, la socialisation primaire a pour effet de construire l'individu, elle se construit et se développe à travers des mécanismes, règles, valeurs et signes issus en première lieu, de la famille d'origine (*autrui significatif*) et en deuxième lieu de l'univers externe (*autrui généralisé*).

Elle est caractérisée par un *autrui significatif* ; est une personne qui entoure concrètement, spatialement et affectivement. Et un *autrui généralisé* ; l'enfant passe par un ensemble de cercle pour former un *autrui généralisé*. Elle est aussi puissante, forte et affective, s'inscrit son efficacité propre sur les bases d'une légitimité traditionnelle et quasi-charismatique²¹.

Donc, la famille constitue pour les individus « *le pilier des identités* »²². La socialisation n'est pas exclusivement primaire mais aussi secondaire.

-La socialisation secondaire : la socialisation professionnelle est le cœur de la socialisation secondaire, donc il y a une équivalence entre elles. Elle est pour effet de reconstruction l'individu qui consiste d'incorporer un individu déjà socialisé, c'est -à-dire un moi déjà formé et avec un monde déjà intériorisé. Elle est caractérisée par l'absence d'*autrui significatif*, moins puissante et moins émotionnelle, elle s'inscrit son pouvoir d'une légitimité rationnelle-égale²³. En effet une fois que l'individu est entré dans un environnement de travail, il doit reconstruire une nouvelle identité qui s'appelle identité au travail, à travers la socialisation professionnelle qui consiste à avoir des nouvelles relations qui sont différentes à celles de la socialisation primaire entre ses collègues et ses supérieures hiérarchique, il doit aussi s'adapter à la culture, règle et norme de son milieu de travail.

²¹Muriel Doran, op.cit.p69-70.

²²Hélène Garner, Dominique Méda et autre,op.cit. p623.

²³Muriel Doran,op.cit.p70-71.

Dans son approche **Hughes** dégage trois mécanismes de la socialisation professionnelle²⁴ :

- Le passage à travers le miroir : se met avoir le monde de l'autre côté.
- L'installation dans la dualité : il existe deux modèles : le modèle idéal et le modèle pratique, chacun diffère de l'autre. Ainsi le modèle idéal concerne la dignité de la profession, et l'autre concerne les tâches quotidiennes et les durs travaux.
- L'ajustement de la conception de Soi : considère comme la solution habituelle de deux modèles. Par abandon et refoulement des stéréotypes et de dualité entre les deux modèles.

5-L'identité professionnelle :

L'identité professionnelle peut se définir par : l'image de soi dans son métier, le sentiment d'appartenance à un groupe et le partage de projets communs avec d'autres professionnels.²⁵ Comme on a souligné avant, l'identité est construit toutes au long de la vie, l'environnement de travail est considéré comme un autre lieu où la personne peut reconstruire son identité (identité professionnelle) à partir de l'ensemble des relations qu'il entretient avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques. Les travaux de Sainsaulieu et Claude Dubar éclairent comment se construit l'identité professionnelle :

5-1 L'approche de Sainsaulieu :

²⁴Dubar Claude, **la socialisation**, op.cit., p16.

²⁵Hadef Ahmed, **l'enseignant universitaire : son projet, son identité, et son rapport à la profession**, thèse présentée pour l'obtention du diplôme de doctorat d'état en sciences de l'éducation, Université Mentouri Constantine, novembre 2007. p43.

Dans ses recherches empiriques Sainsaulieu s'intéresse au processus relationnel où il considère l'entreprise comme un lieu de construction, d'évolution des identités et un lieu de production culturelle.

Sainsaulieu considère l'entreprise comme une société qui peut donner une forme à des expériences vécues, à travers les interactions, les comportements qui existent dans le milieu de travail. Et ainsi l'effet de l'influence des conditions du travail sur les comportements individuel et collectifs. Selon Sainsaulieu l'identité au travail est analysée par des rapports de pouvoir qui existent dans l'entreprise.

En effet les relations de pouvoir produisent la reconnaissance entre les individus qui sont issus d'un processus de production à la fois collectif et individuel. Il interprète les identités professionnelles comme des effets culturels de l'organisation et fait des relations de travail le lieu où s'expérimente l'affrontement des désirs de reconnaissance dans un contexte d'accès inégal au pouvoir²⁶.

Dans son approche il fait le point sur le rapport au travail ; l'individu doit faire un effort pour valoriser, son travail et son statut au sein de l'entreprise. Pour donner une bonne image sur lui et sur l'entreprise. Et s'intéresse aussi au rapport social ; qui caractérise l'ensemble des relations entre les collègues et les supérieurs.

Autrement dit selon l'approche de Sainsaulieu, il existe des interactions entre les différents membres et la socialisation, qui sont centrés sur la culture. Ces relations (les interactions) qui existent dans l'entreprise aident l'individu à mieux s'adapter à la vie professionnelle.

5-2L'approche de Claude Dubar

L'approche de Dubar s'inspire largement de l'approche de Sainsaulieu, Dubar nomme l'identité au travail, une identité professionnelle. Selon lui l'identité est un processus à la fois relationnel et biographique²⁷, ce processus biographique qu'est ignorée par Sainsaulieu est considéré comme un point important dans la construction de l'identité

²⁶ Claude Dubar, *la socialisation*, op.cit. , p122.

²⁷ Ibid. p87.

professionnelle. L'identité se construit selon deux pôles ; l'articulation entre deux transactions (*l'identité pour soi et l'identité pour autrui*).

En effet selon Dubar l'identité se construit toute au long de la vie de la personne, la famille et la société sont les premiers dans lesquels l'individu construit son identité c'est-à-dire que, dans ces deux milieux l'individu acquiert l'ensemble des normes, valeurs attitudes, etc. puis le milieu de travail est le deuxième espace où la personne peut construire son identité.

L'analyse de Dubar est centrée sur l'identité pour soi, l'identité pour autrui et la trajectoire au travail. Pour lui l'identité au travail se construit par l'interaction qui se déroule entre le groupe, c'est-à-dire que cette identité permet aux individus d'être identifiés par les autres, mais aussi de s'identifier eux-mêmes. Ainsi que l'identité professionnelle se traduit dans et par les interactions tout au long de la vie.

Selon Dubar l'identité au travail est la résultante d'une double transaction entre l'individu confronté à un changement et à son passé. En effet Dubar s'intéresse dans ces travaux à la trajectoire socio-professionnelle des individus au sein de milieu de travail et en dehors de ce milieu. Il fait aussi le point sur le rapport à la formation où il dégage l'importance de la formation et son image, image des formateurs et comportements relatifs à la formation.

6-Etude comparative des typologies des formes identitaires :

Sainsaulieu nous propose dans son approche le rôle de l'identité au travail où il s'appuie sur les relations de pouvoir et de la culture, il prend en considération le processus relationnel et la reconnaissance d'autrui. Sainsaulieu relève trois indicateurs de la dimension identitaire : le champ d'investissement de l'acteur ou son accès au pouvoir, la norme du comportement relationnel (individualisme, unanimité, séparatisme et rivalité, soumission) et les valeurs issues du travail. À partir de ces

indicateurs, Sainsaulieu distingue quatre types d'identités au travail : l'identité de fusion, affinité, négociation et de retrait²⁸.

-L'identité de fusion : Est associée à une forme d'annanisme faisant du collectif de travail, une protection et reposée sur l'identification au leader, où au chef ; les rapports aux chefs est utile pour orienter, et guider les idées des groupes. Le chef est autoritaire.

-L'identité affinité : Est un modèle typique pour les personnes qui vivent de façon instance, les relations entre collègues sont acceptées (sensible).le chef est très important pour les décisions.

-L'identité de retrait : Cette identité est centré sur la vie personnelle, c'est -à- dire donner l'importance à la vie que le travail (loisirs vie familiale, etc.)²⁹.Les relations entre deux personnes au plus avec le pair sont faibles et par l'autorité de chef.

-L'identité de négociation : Est une identité qui se caractérise par une forme démocratique ou la communication avec le chef est fondée sur le débat et les relations entre les membres sont nombreuses.

Dubar fait enrichir les travaux de Sainsaulieu où il ajoute le processus biographique, et sans rôle dans la construction des identités au travail. Il a proposé à son tour, quatre types d'identités professionnelles liées à des parcours types d'emploi -formation, qui constituent, selon lui, un moyen pour construire une identité sociale et professionnelle ces formes identitaires sont: l'identité bloqué, indépendante, d'exclu et de l'entreprise.

-L'identité bloquée : Elle concerne l'ouvrier dont la conséquence inclut à l'expérience de porte de travail. Associée à une trajectoire de type de blocage. Les ouvrières se comparent le comportement aux jeunes diplômés par rapport aux techniques acquises sur le tas l'accès au niveau supérieur.

²⁸ Sainsaulieu Renaud, **Sociologie de l'entreprise ; organisation, culture et développement**, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1995 p201-202.

²⁹ Ferréol Gilles, Cauchy ph et autres, op.cit., p88.

-L'identité indépendante : Cette identité fait partir des jeunes qui ont cherchés de plus de savoir, ils ont caractérisé par l'identité pour soi et pour autrui incomparable. Donc, dans cette identité le jeune diplômé est connu par son savoir.

-L'identité d'exclu : Cette identité concerne tous les salariés³⁰, ces derniers sont attachés aux savoir pratique et la reconnaissance. Leur identité est menacée par la restructuration de l'entreprise.

-L'identité de l'entreprise : Au sein de l'entreprise l'existence d'une réelle négociation assure une promotion au salarie. En effet, Les salaries cherchent plus d'information et plus particulièrement le savoir technique.

³⁰ Ferréol Gilles, Cauchy ph et autres, op.cit. p89.

Conclusion

La question centrale de l'identité est ainsi, celle de la production des identités individuelles et collectives. Elle est donc, une définition sociale d'une réalité individuelle, personnelle dans le cas des acteurs singuliers, impersonnelle dans le cas des entités collectives.

En effet l'identité professionnelle, peut être analysée comme un produit, ou une image fixée à un moment donné et qui est donc toujours contextualisée ; mais elle peut surtout être appréhendée comme un processus, une dynamique ; elle est alors une construction constante et plus ou moins consciente, qui envisage la relation aux autres ainsi qu'aux objets en situation de travail. Elle varie dans le temps et dans l'espace en fonction de multiples facteurs.

Chapitre III:
L'identité professionnelle des
enseignants.

Préambule

L'enseignement est un travail réflexif qui implique des dimensions plus émotionnelles et communicationnelles. Il devrait être considéré comme une profession des connaissances approfondies et des compétences particulières un sens des responsabilités personnelles et collectives, mérite également de retenir l'attention.

Dans ce chapitre nous allons aborder en premier lieu, la profession de l'enseignant (conditions et définitions), on montre, ensuite, comment se socialisent les enseignants, Puis on va présenter l'identité professionnelle enseignante. Et en fin on va montrer la situation professionnelle de l'enseignement en Algérie.

1-La profession d'enseignant ; conditions et définitions :

La profession de l'enseignement est le métier le plus noble, il occupe une place centrale dans le développement de la société. Pour exercer cette profession il faut que la personne soit qualifiée, pour arriver à transmettre son message d'une génération à l'autre.

En fait, la profession d'enseignement nécessite la présence de quelques éléments pour qu'un individu soit capable pour l'exercer. Ces éléments sont considérés comme des facteurs de base, et l'absence d'un seul élément peut provoquer des effets négatifs au sein de milieu de travail. Pour qu'un enseignant construit son identité, les éléments nécessaires sont suivants¹ :

-La qualification : enseigner c'est transmettre un savoir, il devrait être reconnu que le progrès de l'enseignement dépend dans une grande mesure des qualifications, du corps enseignant, ainsi que des qualités humaines, pédagogiques et professionnelles de chacun de ses membres.

-La compétence: acquérir la compétence nécessaire pour l'exercice du métier, l'enseignant doit être compétent ; La compétence s'acquiert pas à pas et s'élabore dans la pratique et par la pratique. Donc l'enseignant fait appel à la formation initiale pour acquérir les connaissances nécessaires car l'acquisition des compétences professionnelles est un parcours très complexe.

-La culture professionnelle : D'une manière générale, la culture professionnelle de l'enseignant s'articule autour de plusieurs axes :

- Une culture disciplinaire donnant la maîtrise des savoirs à enseigner.
- Une culture didactique de la discipline permettant de transposer les savoirs et Construire des situations didactiques.
- Une culture pédagogique pour gérer la relation et le groupe.
- Une culture sur la pratique de l'évaluation.

Autrement dit les conditions des enseignants devraient être à la mesure des besoins en matière d'éducation, compte tenu des buts et objectifs à atteindre dans ce domaine ;

¹Hadef Ahmed, op.cit.p67.

afin que ces buts et objectifs soient atteints, il faut que les enseignants bénéficient d'une juste condition et que la profession enseignante soit entourée de la considération publique qu'elle mérite.

Et effet comme tout travail qui a un objectif, on peut qualifier le travail de l'enseignant comme un travail pour des êtres humaines² : qui aide les élèves d'acquérir des informations nécessaires, ainsi la maîtrise totale de la langue arabe, connaître l'expression écrite et orale, développement de l'aspect relationnel, donner une culture général dans toutes les domaines acquérir des connaissances sur histoire algérienne et d'autre histoire en générale, la maîtrise de la langue étrangère. Et pour effet de réussir leur insertion social et professionnelle.

Le travail de l'enseignant et aussi un travail avec des êtres humaines : dans ce cas la communication est considérée comme un point très important entre l'enseignant et l'apprenant qui permette d'évité le conflit au sein de la classe. Donc les informations et les savoirs transmettent par l'enseignant doivent être reçu d'une bonne manière de la part de l'apprenant, est ce dernier doit faire des efforts pour satisfait son enseignant, donc, il faut avoir une relation réciproque entre les deux.

Enseigner est aussi un travail sur des êtres humains : dans ce cas l'enseignant est vit auteure de l'angoisse, car l'élève est doté d'une autonomie au sein de milieu auquel il est élevé. Cette autonomie lui permette d'acquérir des capacités pour réagir et pour faire des conflits, soit au sein de classe, soit au sein de l'établissement. Dans ce cas une identité de retrait peut être existée au sein de milieu de travail.

Autrement dit, l'enseignement devrait être considéré comme une profession dont les membres assurent un service public. Cette profession exige des enseignants non seulement des connaissances approfondies et des compétences particulières, acquises et entretenues au prix d'études rigoureuses et continues, mais aussi un sens des responsabilités personnelles et collectives qu'ils assument pour l'éducation et le bien-être des élèves dont ils ont la charge.

²El Hoyek Samir, **représentation identitaires et rapport à la formation continue**, cas des enseignants de français du Liban, thèse de doctorat, en science de l'éducation, Université de Charles de Gaul, Lille3, septembre 2004, p90.

2-La socialisation professionnelle des enseignants :

Tout en reconnaissant que l'individu est indissociable du contexte dans lequel il évolue. Il est aussi un acteur en interaction, inséparable des rapports sociaux et il se construit par et dans ses rapports à lui-même ainsi que dans la reconnaissance des autres comme sujets.

Les résultats des recherches qui ont été menées sur les enseignants du primaire et du secondaire, par nombreux chercheurs (Charlier J.E, Robitaille M., Cattonnar B !, Gohier C.).Montrent que les enseignants se socialisent soit à partir d'une socialisation par les apprenants, soit par une socialisation par les paires soit La socialisation dans et par l'établissement³.

2-1 La socialisation par les paires :

L'identité professionnelle comme l'a souligné Sainsaulieu est aussi la façon dont les enseignants s'identifient aux pairs, le lieu de travail est un espace où l'enseignant entre en échange avec ces collègues, ces élèves et ces supérieures. Ces échanges permettent à un enseignant de développer son identité (*identité pour soi*) avec des autres identités (*identité pour autrui*). Citons que les interactions entre les différents éléments de groupe sont nécessaires : elles peuvent théoriser la pratique d'un enseignant on collectivité, Cette dernière d'une part, permette au groupe de faire appartenir entre eux ; un enseignant partage avec ces collègues du travail, des idées ,savoir , responsabilité , expérience,etc. pour effet d'effectuer un travail collective, de collégialité .et d'autre part, le rapport à la collectivité permet d'élaborer le sentiment, d'appartenance on partage les mêmes intérêts ,mêmes valeurs,etc.

La profession de l'enseignement est considérée d'une part, comme un métier de relation en effet, l'enseignant entre en interaction avec les composantes du système éducatif alors que l'enseignant découvre le monde intérieure à travers ces composantes qui sont pour effet de construire leur l'identité. Et d'autre part, la profession de

³Hadeh Ahmed, op.cit.p28.

l'enseignement est considérée comme un métier de lien, l'établissement est considéré comme un espace de savoir donc il doit avoir un lien avec ce savoir pour enrichir ses acquisitions futur, à côté de ce savoir il Ya des liens avec les paires.

2-2 La socialisation par les apprenants :

L'organisation pédagogique et les moyens disponibles contribuent à offrir un terrain propice à l'engagement collectif des enseignants. Les activités collectives dans le cadre associatif ou dans le cadre de clubs ou de groupes organisés à l'intérieur des établissements se développent essentiellement dans les écoles, et on les considère comme le signe de l'existence d'une vie enseignant à l'intérieur de l'établissement scolaire.

La relation pédagogique ne se limite pas dans l'opération de transmission et de réception des informations, entre un enseignant et ses élèves, elle est plutôt joue un rôle important dans la construction de l'identité des acteurs. Ainsi l'élève est considéré comme le domaine de l'interaction, de la communication et de l'action qui peut construire la pratique des enseignants.

Le rapport à autrui permet à l'enseignant d'acquérir une dimension importante de son identité, en effet, les élèves influence directement sur la construction de l'identité des enseignants par leurs capacité, le degré de l'intelligence, les compétences, la participation au pratique des enseignants, etc. par exemple la démotivation des élèves rendent la relation difficile et qui provoque un aspect négative sur la construction identitaire. Dans ce contexte Martineau S. et Gauthier (cité par Gohier C.) ont montré que la relation pédagogique joue un rôle capital dans la construction de l'identité professionnelle de l'enseignant. A ce sujet, ils notent « En somme se retrouver dans une classe d'élèves est l'expérience la plus fondamentale d'un enseignant, elle donne sens à sa vie professionnelle »⁴.

2-3 La socialisation dans et par l'établissement :

Comme on a souligné avant l'établissement scolaire est un espace où l'enseignant construit son identité, il se présente comme un cadre central de l'émergence des

⁴Hadeef Ahmed, op.cit, p30.

normes professionnelles pour contextualisées et de la construction et le renforcement de l'identité professionnelle. L'enseignant développe ces pratiques au sein de cet établissement ou il acquiert des expériences, savoir qui concerne son domaine et aussi d'autre domaine, par les interactions avec les éléments qui le constituent. donc, l'établissement joue un rôle très important dans la construction des identités, En effet, Demailly, L⁵ (1991), a montré comment l'établissement est une microsociété qui favorise l'implication ou au contraire le retrait des acteurs.

Chaque enseignant est considéré comme un acteur, dans cet établissement, ainsi chacun exerce une influence sur l'autre, soit par ces compétences l'intériorisation de valeurs, de représentations, d'attitudes de techniques, etc. Le rôle réel de l'établissement de structurer des espaces de négociation, de jeu, entre les différents acteurs et de construction de l'identité. Donc l'institution constitue un système de repère pour tous ceux qui la fréquentent.

Une identité de retrait doit être établie si un enseignant n'arrive pas à établir une relation interactive avec les élèves, qui provoque le mal à l'aise soit de la part des élèves soit de la part des enseignants. Ce malaise influence directement sur le rendement de l'établissement.

Donc on peut dire que, la socialisation est basée sur la nature de relation qui existe entre ses trois éléments (l'établissement, élève, enseignant) et liée à la nature de relation (compétence, communication, etc.).

3-L'identité professionnelle enseignante :

Plusieurs recherches menées sur le terrain ont essayé de comprendre les identités professionnelles des enseignants, parmi les recherches les suivantes :

➤ l'identité professionnelle des enseignants universitaires algériens : Etude menée par Ahmed Hadeef :

L'enquête par questionnaire menée par Ahmed Hadeef⁶ pour l'obtention du diplôme de doctorat d'état En sciences de l'éducation au 26/11/2007 en niveau de l'Université de

⁵Hadeef Ahmed, op.cit, p 13-119.

⁶Ibid., p33.

Constantine et a touché 154 enseignants sur un ensemble de 1541. Pour essayer de saisir le projet de ces acteurs, leurs identités, leurs rapports aux étudiants et aux collègues, à la profession, à l'institution et à la recherche. En effet, la problématique de la recherche était : Les enseignants Universitaires ont-ils choisi leur métier ? et quel est leur projet, leur intérêt, et leur rapport ?

Et voici son Hypothèse Générale ; Le métier d'enseignant universitaire a fait l'objet d'un choix dont les motivations relèvent plutôt d'un projet de soi pour soi (prestige, charisme, promotion sociale).L'image de la profession et le rapport au travail sont vécus par les enseignants chercheurs de façon négative d'où l'émergence d'une identité de retrait. Par ailleurs la source de satisfaction s'inscrit dans le registre de la reconnaissance de leurs Compétences.

Et en fin Il a abouti au Résultats qui montrent, le monde des enseignants-chercheurs algériens est un univers choisi, construit sur un projet sur soi pour soi, En ce sens, une formation leur semble nécessaire .ainsi les enseignants manifestent encore leur identification à la discipline qu'ils enseignent, Quant à l'image et la place de la profession dans la société, on se trouve en face à une ambivalence. D'une part, celle-ci est vécue comme une promotion quand ils la Comparent avec d'autres métiers, et, d'autre part, est ressentie comme dévalorisée à partir de l'image qui leur est renvoyée par la société. Donc il résulte d'une manière générale que La vie d'un enseignant-chercheur est un projet, une identité en perpétuelle construction et déconstruction. Le principe de l'idéal du moi (réalisation de soi, affirmation de soi, quête de visibilité, etc.) se trouve confronté au principe de la réalité. Il est donc vrai qu'un monde construit sur les projets des personnes est voué à faire apparaître des tensions, des déceptions et des satisfactions

➤ **l'enquête menée par Pierre Périer :**

Enquête par questionnaire⁷ menée par pierre Périer dans un article « Accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire » n° 147, avril-mai-juin 2004.UFM de Bretagne/Université Rennes 2, est une étude effectuée auprès d'un

⁷Pierre Périer, **Accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire**, Revue Française de Pédagogie, n° 147, avril-mai-juin 2004, p79-90.

échantillon représentatif de près de 1000 professeurs des Collèges et lycées pour étudier l'accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire.

Et son question de recherche est : Comment s'opère plus précisément la socialisation professionnelle des enseignants et la mise en cohérence de l'accès au métier et du sens des expériences accumulées dans la carrière ?

Les résultats de la recherche montrent, la relation entre l'accès au métier, à travers ses conditions et motivations, et la construction de l'identité professionnelle n'est jamais définitivement stabilisée. Ainsi la régulation du rapport pédagogique se fait de moins en moins par le statut ou les savoirs sources anciennes de légitimité et d'autorité, mais de plus en plus à travers les rapports construits et vécus avec les élèves. De ce point de vue, l'analyse des logiques d'accès au métier se nourrit d'une analyse des logiques d'action, construites sur la base d'expériences très contrastées et qui vont structurer et segmenter les identités professionnelles. En effet seule la vocation permettrait de préserver des aléas d'un travail de reconstruction continu, professionnel et identitaire. Car la vocation professionnelle ne peut ni s'acquérir ni se perdre mais seulement s'accomplir.

En fin d'une manière générale il conclue ; d'une part, la diversité des modes et motivations d'accès à la fonction et, d'autre part, les effets d'une Socialisation professionnelle qui conduit les enseignants à composer, à différentes étapes de leur carrière, avec les réalités qu'ils découvrent. Celles-ci les contraignent alors, de façon acceptée ou résignée, à redéfinir leur identité professionnelle et à reconsidérer les raisons du choix du métier.

➤ **Enquête menées par Marta Anadón, Yvon Bouchard, Christiane Gohier, Et Jacques Chevrier :**

Enquêtes par récits⁸ sont menées par **Marta Anadón, Yvon Bouchard et autres** dans une revue canadienne de l'éducation 26,1(2001) :1-17. Ces récits ont été produits

⁸Voir Marta Anadón ,YvonBouchard,et autres, **Interactions personnelles et sociales et identité**, revue canadienne de l'éducation, n° 26, 2001, p1-15.

par entrevue semi-dirigée auprès de 20 enseignantes du Pré scolaire et du primaire, recrutées sur une base volontaire, dans des écoles réparties dans différentes régions de la province de Québec. L'objet de cet article est d'examiner la dimension du processus de construction identitaire qui concerne l'identification à autrui. L'analyse des récits de vie d'enseignantes d'expérience permet de mettre en évidence des aspects de la structure sociale qui façonnent le devenir des enseignants dans leur appropriation professionnelle, personnelle, singulière et existentielle de leur identité professionnelle. Ces enseignantes sont engagées dans un processus de construction identitaire en constante évolution. Les parcours pour y accéder semblent bien définis sur un plan du curriculum, mais les savoirs accessibles peu accrédités à l'intérieur du métier comme à l'extérieur.

Alors les questions de recherches sont : Comment développer l'identité professionnelle et faire en sorte que les futurs maîtres deviennent des professionnels? Et Comment composer avec l'hétérogénéité des personnalités, des contextes et des parcours?

Les résultats ont montré : Ces enseignantes sont engagées dans un processus de construction identitaire en constante évolution. Les parcours pour y accéder semblent bien définis sur un plan du curriculum, mais les savoir accessible les peu accrédités à l'intérieur du métier comme à l'extérieur. Ainsi des contraintes de genre de l'accès au métier ou même de celles qui sont liées aux exigences de formation, en passant par les normes auxquelles elles se sentaient soumises, force est de reconnaître que l'image que les répondantes se sont forgée de l'exercice de leur travail, provient en grande partie de leurs réinterprétations personnelles et du choix de leurs propres contraintes tirées de l'univers social qui les entourait. D'une manière générale ; L'accès à la profession enseignante résulte d'un processus itératif qui met en cause des conditions sociales mais plus encore un jeu constant d'interactions dialectiques entre ces conditions sociales et la connaissance de soi comme personne. C'est en interaction sociale, par les processus interactifs d'identification et d'identisation dynamisés par les remises en question que les enseignantes interviewées disent avoir construit leur

identité professionnelle. Donc Les trajectoires autobiographiques constituent une des ressources formatives pouvant contribuer à la formation de cette identité.

4-La situation professionnelle de l'enseignement secondaire en Algérien :

Le système éducatif est considéré comme un moyen qui permet de développer la personnalité des élèves et des citoyens de faire acquérir des connaissances générale pour leur préparer à la vie active, en effet comme tout système d'éducation l'enseignement en Algérie obéi à des objectifs, a des caractéristiques, et organise des formations qui permettent à l'enseignant de développer ses connaissances.

4-1 Les caractéristiques et les objectifs de l'enseignement secondaire ⁹:

L'enseignement secondaire, accueille les élèves issus de l'école de base (moyen) dans des conditions fixées par le ministre chargé de l'éducation. Depuis le début des années 1990, l'architecture de l'enseignement secondaire, nonobstant les dispositions de l'ordonnance 76-35 du 16 avril 1976 portant organisation de l'éducation et de la formation, se présente comme suit ; un enseignement secondaire général et technologique organisé en neuf filières et sanctionné par le baccalauréat, et un enseignement technique organisé en six filières et sanctionné par le baccalauréat de technicien.

L'enseignement secondaire est fixé d'une durée de trois ans la première année correspondant au tronc commun, la durée officielle de l'année scolaire est de 36 semaines, organisé en filières générales, technologique et technique reliées entre elles par un système de passerelles. Les disciplines sont assurées par des enseignants différents, les métiers s'organisent autour de pôles disciplinaires en effet la première année secondaire est pour l'étude de lettre, sciences, et technologie, est 2AS et 3AS est pour l'étude de science, lettre, technologie, et technique. Pour enseigner au niveau de l'établissement secondaire l'enseignant doit être requis des qualifications (selon la nouvelle politique de formation initiale); enseignement secondaire général et technique doit avoir bac et 5ans de formation dans l'école normal supérieure.

⁹Ministre de l'éducation national, **rapport national sur le développement de l'éducation** ,47^{ème} session de la conférence internationale de l'éducation, Genève, 8-11, septembre, 2004.p5-28.

En effet, Les objectif de l'enseignement secondaire sont nombreux parmi ces objectifs les suivants : la maitrise de la langue arabe ; qui est considérée comme une langue de base où un instrument de communication et d'apprentissage, d'éveil de création et de développement dans les domaines scientifiques et pédagogiques. ainsi il permet la connaissance du patrimoine culturel, la connaissance de l'histoire nationale, la géographie de l'Algérie et sa place dans le monde, la connaissance des grandes lois qui régissent le monde des êtres vivants et les phénomènes physiques.

Le renforcement d'une éducation basée sur les principes de croyance, de la science et du travail. la maitrise de mathématique entant qu'outil permettant la compréhension des différents phénomènes et comme moyen d'analyse et de raisonnement connaissance et pratique de deux langues étrangères.

L'enseignement secondaire, a également, pour mission de contribuer à faire acquérir un ensemble des comportements susceptible. Ainsi que les objectifs suivants sont être previligie. il s'agit donc de développer les capacités d'organisation, la capacité d'analyse et de synthèse, la capacité d'argumentation la capacité de jugement objectif, l'aptitude à l'observation et la communication sous toutes ses formes, l'esprit critique, le travail d'équipe et de conservation, l'initiative et la créativité, l'esprit de recherche et de documentation personnelle.

Donc l'objectif de l'enseignement secondaire d'une manière général est principalement, la poursuite des objectifs généraux de l'école de base, le renforcement des connaissances acquises, la spécialisation progressive dans les différents domaines en rapport avec les aptitudes des élevés et les besoins de la société, il favorise soit l'insertion dans la vie active, soit la poursuite des études en vue d'une formation supérieure.

4-2 lois régissant l'enseignement en Algérie¹⁰ :

¹⁰La république Algérienne démocratique et populaire, **journal officiel : lois, et décrets, arrêts, décisions, avis, communication et annonces**, édition original, 47^{ème} année ,2008, p 12-

Comme toute profession, la profession de l'enseignement obéit aux plusieurs lois, dans notre travail on va présenter quelques-unes :

➤ **Lois régissant l'enseignement secondaire général et technologique :**

Art. 53. L'enseignement secondaire général et technologique constitue la voie académique en aval de l'enseignement fondamental obligatoire. Il a pour missions, outre la poursuite des objectifs généraux de l'enseignement fondamental :

* de consolider et d'approfondir les connaissances acquises dans les différents champs disciplinaires.

* de développer les méthodes et les capacités de travail personnel et de travail en équipe et de cultiver les facultés d'analyse, de synthèse, de raisonnement, de jugement, de communication et de prise de responsabilités.

* d'offrir des parcours diversifiés permettant la spécialisation progressive dans les différentes filières en rapport avec les choix et les aptitudes des élèves.

* de préparer les élèves à la poursuite d'études ou de technologique, d'une durée de trois (3) ans, est dispensé dans des lycées.

Art. 55. L'enseignement secondaire général et technologique est organisé en filières ; il peut être organisé :

En tronc commun en première année et en filières à compter de la deuxième année.

Ainsi, Les filières sont déterminées par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Art. 56. La fin de la scolarité dans l'enseignement secondaire général et technologique est sanctionnée par le baccalauréat de l'enseignement secondaire.

*Les modalités de délivrance du baccalauréat de l'enseignement secondaire sont fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale.

➤ **Lois régissant le personnel :**

Art. 78. Toutes les catégories de personnels sont concernées par les actions de formation continue pendant toute leur carrière.

*La formation continue vise essentiellement l'actualisation des connaissances, le perfectionnement et le recyclage des personnels bénéficiaires.

* Les actions de formation continue se déroulent dans les établissements scolaires et dans les établissements de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et/ou des établissements spécialisés du secteur de l'enseignement supérieur.

*Les modalités d'organisation de la formation continue sont fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Art. 79. Il est institué un congé de mobilité professionnelle.

*Le congé de mobilité professionnelle, au sens de la présente loi, est un congé avec maintien de salaire qui peut être accordé aux personnels enseignants en vue d'approfondir leurs connaissances dans leur domaine de spécialité ou de préparer un changement d'activité au sein du secteur de l'éducation ou dans un autre secteur relevant de la fonction publique.

*Les modalités et les conditions d'octroi du congé de mobilité professionnelle sont fixées par voie réglementaire.

Art. 80. L'Etat garantit la disponibilité des ressources et des moyens nécessaires pour conférer aux personnels de l'éducation nationale un statut moral, social et économique, leur permettant de mener une vie digne et d'accomplir leur mission dans des conditions décentes.

*Dans ce cadre, les statuts des personnels de l'éducation doivent mettre en évidence leurs spécificités et valoriser leur positionnement dans la hiérarchie des corps de la fonction publique.

4-3 l'enseignement en Algérie développent et évolution (1962-1965)

L'Algérie est classée parmi les taux les plus élevés du monde, en effet, elle a connu un taux faible de scolarisation qui provoque un taux très élevé d'analphabétisme. Le taux de la population total est 86,03%, plus de 80% des enfants ayant l'âge de scolaire ne fréquentaient pas l'école avant l'indépendance, grâce à la situation algérienne à cette époque. En 1954 le taux de scolarisation des enfants est passé 1,9%, et de 15,4% pendant les années 1955. et parmi les adultes qui savaient lire et écrire étaient alphabétisés en français.

Après l'indépendance l'appareil scolaire laissé par les français n'a pu accueillir que 77,636 élèves au niveau primaire, 30,70 élèves au niveau moyen et 19,500 élèves du secondaire.

L'algérianisation de l'enseignement primaire, moyenne et secondaire, s'imposait dès l'indépendance, alors que l'algérianisation de l'appareil administratif, a été réalisé rapidement que celle des corps enseignants et des programmes, dont les postes d'autorités ont été occupés par des nationaux. Certaines disciplines du cycle primaire tel que l'histoire et la géographie ont été non seulement algérianisées mais arabisées progressivement.

L'arabisation est devenue obligatoire en 1963 /1964 dans toutes les programmes et à tous les niveaux .en effet, les horaires de français fut réduire à 7heures par semaine sont consacrés pour l'étude de l'arabe.

L'orientation scientifique et technique de l'enseignement est touché par la reforme en 1971 au niveau des horaires consacrés à l'enseignement des sciences et des mathématiques est surtout dans le cycle du secondaire. Ainsi l'action de réformateurs scolaires dès 1964/1965 portait sur l'unification des cursus de collège et de l'enseignement moyen et des lycées, l'amélioration qualitative de la formation nationale dans les collèges moyens d'enseignement technique.

L'enseignement est caractérisé aussi par la démocratisation qui signifie la création des conditions telle que les bourses, lesmanuels, le transportent, etc.

Autrement dit, après l'indépendance l'enseignement en Algérie est obéi aux développent et évolutions, en effet, il est caractérisé par : l'algérianisation, l'arabisation est la démocratisation.

Conclusion

En bref, l'identité professionnelle des enseignants est envisagée comme un construit social basé sur des rapports socio-professionnelles, constitue un espace individuel situé au sein même de ses activités d'enseignement et de sa pratique professionnelle.

Partie pratique

Chapitre IV :

Rapport à la profession d'enseignant et conditions du travail.

Préambule

Nous entamons ce chapitre en rappelant que nous avons collecté nos données sur le terrain à partir d'un entretien semi-directif auprès d'un échantillon de 14 enseignants de lycée de Beni Maouche. Pour analyser les données nous allons procéder à l'analyse thématique : après avoir réalisé tous les entretiens on a procédé à l'élaboration d'un tableau corpus, qui contient toute les idées ou thèmes jugés intéressants pour notre recherche.

Ce chapitre va comporter, donc, une série de tableaux relatifs aux données recueillies sur le terrain en vue de les analyser et de les interpréter. A travers les données recueillies nous allons présenter comme premier point dans ce premier chapitre de la partie pratique: le rapport à la profession d'enseignement et les conditions du travail ; représentation de terrain d'étude, les caractéristiques de la population mère et la population enquêtée et en fin on va montrer les conditions du travail et l'insertion professionnelle (le choix et l'attachement à la profession, le rapport à l'institution, la satisfaction des conditions du travail et les motivations et démotivations au travail).

1-la présentation de l'établissement d'accueil :

En bref, Cet élément est réservé à la présentation de l'établissement d'accueil (le lycée Boukider Slimen qui est situé à Beni Maouche).

D'une manière générale on va présenter : sa dénomination, son origine, sa superficie, son personnel, l'organisation pédagogique et les infrastructures :

Le lycée Boukider Sliman (74 km de la wilaya de Bejaia) était une école fondamentale créée en 1982 puis convertie en lycée en 1996 avec le statut de lycée d'enseignement général, cet établissement secondaire s'étant sur une superficie de 10419m². Il se compose d'un total de 70 personnes dont :

- 42 enseignants (19 hommes et 23 femmes).
- 12 administratifs.
- 16 employés de service.

Ainsi, le nombre de divisions scolaires et l'effectif des élèves sont comme suivants :

- En 1^{er} année secondaire; l'effectif des élèves est de 296 et le nombre de classes est de 06.
- En 2^{ème} année secondaire ; l'effectif des élèves est de 157 et le nombre de classes est de 06.
- En 3^{ème} année secondaire; l'effectif des élèves est de 210 et le nombre de classes est de 06.

Concernant ses infrastructures il se compose essentiellement de :

- 18 salles de classe.
- Deux (02) laboratoires scientifiques (un pour les sciences naturelles, l'autre pour les sciences physiques).
- un (01) laboratoire d'informatique.
- Une (01) unité pédagogique et de suivi.
- Une (01) salle de sport.
- Une (01) cantine scolaire avec une capacité d'accueil de 200 couverts.

2-Les caractéristiques de la population mère :

Les deux tableaux suivants présentent quelques caractéristiques de la population mère (l'ensemble des enseignants du lycée Boukider Slimen de Beni Maouche) qui sont : le sexe et la discipline enseignée.

Tableau n°1 : la répartition de la population mère selon le sexe :

Le sexe	fréquence
femme	23
homme	19
total	42

On remarque que le nombre de sexe féminin est plus élevé par rapport au nombre de sexe masculin, cela peut s'expliquer par la scolarisation massive des femmes en Algérie après l'indépendance. Mais aussi les représentations sociales qui considèrent l'enseignement le meilleur métier que peut exercer une femme car il permet ; grâce aux vacances, de concilier entre vie professionnelle et vie familiale. En fait, on assiste à une féminisation de la profession d'enseignant.

Tableau n°2 : la répartition de la population mère selon la discipline enseignée :

La discipline enseignée	fréquence
Lettres et Langue arabe.	4
Lettres et langue anglaise	4
Lettres et langue française	4
Langue et Culture amazigh	2
Lettres et philosophie	2
mathématiques	5
Sciences physiques	2
Sciences naturelles	5
Sciences islamiques	3
Sciences économiques	2
Sciences techniques	3
Aleman	1
sport	2

Histoires- géographiques	3
total	42

Les disciplines enseignées par la population mère sont nombreuses, on remarque, en effet, que le nombre des enseignants qui enseignent soit les sciences naturelles, soit les mathématiques, soit les langues étrangères et la langue arabe est plus élevé par rapport aux d'autres matières. Cela peut s'expliquer, d'un côté par l'orientation de la quasi-totalité des élèves pour ses disciplines (le nombre des élèves est plus élevé) et la complication de ses matières par rapport aux d'autres matières (les sciences islamiques, histoires-géographiques, etc.).

3- Les caractéristiques personnelles des enquêtés :

Dans cet élément nous allons présenter les caractéristiques personnelles des interviewés sous forme de tableaux en décrivant leur répartition selon : le sexe, l'âge, la situation familiale, le lieu de résidence, le diplôme obtenu, la discipline enseignée, l'ancienneté professionnelle, les professions annexes (quand il existe un cumule d'emplois), la profession des parents et/ou du conjoint et leurs niveaux d'instruction.

Tableau n°3 : La répartition des enquêtés selon le sexe :

Sexe de l'enquête	fréquence
homme	7
femme	7
total	14

Notre échantillon est composé de sept (7) enseignants et sept (7) enseignantes.

Tableau n° 4 : La répartition des enquêtés selon l'âge :

L'âge	fréquence
De 25 ans à 31ans	9
De 32ans à 37ans	5
total	14

Donc, l'âge des enquêtés de notre population d'étude varie entre (25-37) ans.

On remarque, que la catégorie d'âge de 25ans à 31ans représente la plus grande fréquence avec un effectif de neuf (09) enquêtés. Suivie par la catégorie des enseignants dont l'âge varie entre 32ans à 37ans (avec une fréquence de cinq(05)) enquêtés.

La domination des enquêtés qui sont âgés de 25 ans à 31 ans, peut être expliqué par l'intégration massive de nouveaux enseignants durant l'année scolaire 2012-2013. Donc, nous pouvons dire que la population de notre étude est une population jeune et une population en phase d'insertion professionnelle.

Tableau n°5 : La répartition des enquêtés selon l'ancienneté :

L'ancienneté	Fréquence
1ans-3ans	9
4ans est plus	5
total	14

On remarque que, les enquêtés qui ont en phase d'insertion professionnelle (1ans-3ans) sont plus nombreux, par rapport aux autres catégories qui ont 4ans et plus d'ancienneté, en peut s'expliquer par l'offre des postes d'emplois aux jeunes diplômés pendant les dernier années.

Tableau n°6 : La répartition des enquêtés selon la situation familiale :

Situation familiale	fréquence
Marié (e)	6
célibataire	8
total	14

On constate d'après ce tableau, que huit(08) enquêtés sont célibataires (quatre (04) hommes et quatre (04) femmes), et six(06) enquêtés sont mariés (quatre(04) hommes d'entre eux ont des enfants, les deux autres (02) mariés sans enfants).

Tableau n° 7 : La répartition des enquêtés selon la proximité géographique du lieu de travail :

la proximité géographique du lieu de travail.	Fréquence
proche	12
loin	2
total	14

Selon le tableau N°7, les résidences de douze(12) enseignants sont proches de leurs lieux de travail (six(06) femmes et six(06) hommes), et deux(02) autres enseignants habitent loin de leur lieu de travail (une(01) femme et un(01) homme).

Tableau n° 8 : La répartition des enquêtés selon le diplôme obtenu :

Le diplôme obtenu	fréquence
licence	6
Master2	8
total	14

Comme nous pouvons le constater, huit(08) enseignants ont des diplômes de Master 2(cinq(05) femmes et trois(03) hommes), six(06) enseignants ont des diplômes de licence (deux(02) femmes et quatre(04) hommes).

On remarque, une diversité des parcours universitaires dus à l'adoption du système LMD (licence-master-doctorat) au sein de l'université algérienne a partir de l'année 2004.

Tableau n°9 : La répartition des enquêtés selon la discipline enseignée :

La discipline enseignée	fréquence
Lettres et Langue arabe	2
Lettres et Langue française	3
Lettres et Langue anglaise	3
Langue et Culture amazigh	2
mathématiques	2
Sciences physiques	2
total	14

La répartition de nos enquêtés en fonction des disciplines enseignées se présentent comme suit : deux (02) enseignent la langue arabe (deux femmes), trois(03) enseignent la langue anglaise (deux femmes et un homme), deux(02) enseignent la langue et culture amazigh (une femme et un homme), deux (02) enseignent les mathématiques (Une femme et un homme), deux(02) enseignent les sciences physiques (deux hommes).

Tableau n°10 : La répartition des enquêtés selon les professions annexes :

Les professions annexes	fréquence
Sans profession annexe	9
Correspondant de presse	1
Enseignant(e) à l'université	3
fellah	1
total	14

Neuf (09) de nos enquêtés se limitent à la profession d'enseignant et n'exercent aucune activité en parallèle. Trois (03) enquêtés sont, en plus de leurs poste au lycée, des enseignants vacataires à l'université (l'une a targua ouzemmouret les deux autres à Aboudaou), un enquêté est correspondant de presse et l'autre est fellah.

Pour l'un de ses enseignants son travail annexes'explique,entre autres, par le désir d'améliorer son pouvoir d'achat, son travail au lycée n'étant qu'un passage obligé mais provisoire : il souhaite réaliser son rêve d'enfance en devenant journaliste comme il exprime lui-même très clairement « *j'envisagerais une carrière en journalisme* ».

Pour l'autre son travail annexe est plutôt motivé par son désir de s'établir dans une zone urbaine où la disponibilité des moyens est meilleure « *j'ai toujours opté pour le travail dans les zones urbaines d'où il y a tous les moyens de travail* ».

Tableau n°11 : La répartition des enquêtés selon les niveaux d'instruction des parents et du conjoint :

Les niveaux d'instruction des parents et du conjoint	Père	mère	Conjoint
Jamais scolarisé	9	14	0
secondaire	2	0	3
universitaire	3	0	3
total	14	14	6*

*Le total pour les conjoints est moins de 14 ; parce que 8 enquêtés ne sont pas mariés.

On remarque que neuf (09) des pères de nos enquêtés n'ont jamais été scolarisés, deux (02) autres ont un niveau d'instruction secondaire et trois (03) ont un niveau d'instruction universitaire.

Toutes les mères, sans exception, de nos enquêtés sont sans niveau d'instruction (une fréquence de quatorze(14)).Cela s'explique par le fait qu'à l'époque(les années 1960-1970) dans les régions rurales (à l'instar de la Kabylie) peu de filles bénéficiaient de la scolarisation d'où la très large analphabétisation des femmes (ce qui a été bien-sûr corrigé par les politiques d'éducation nationales qui sont venues juste après, pour preuve, le nombre de filles inscrites aujourd'hui dans les lycées et les universités Algériennes est bien supérieur à celui des garçons).

Trois(03) conjoints ont un niveau d'instruction universitaire((02) femmes et (01) homme), et trois (03) autres ont un niveau secondaire.

On remarque, que les époux de nos enquêtées ont un niveau égale ou supérieur à leur propre niveau. Ce qui est le cas précisément du niveau d’instruction des enquêtés qui ont un niveau universitaire.

En effet chaque époux exerce une influence sur l’autre par le changement de savoir, la communication, etc. donc, l’entourage éducatif au sien de la famille aident les enquêtés à construire leur identité professionnelle autravail.

Tableau n° 12 : La répartition des enquêtés selon la profession des parents et du conjoint :

La profession des parents et du conjoint	père	mère	Conjoint
Sans profession	0	14	2
Métiers agricoles	5	0	0
Métiers industriels	6	0	1
Autres professions	3	0	3
total	14	14	6*

*Le total de conjoint est moins de 14 ; parce que 8 enquêtés ne sont pas mariés.

A travers les résultats de ce tableau, on constate en premier lieu, que les pères de nos enquêtés qui ont exercé les métiers industriels représenté avec une fréquence de six(06) (manœuvre, agent de sécurité, etc.), les enquêtés qui ont exercé l’agriculture représentent une fréquence de cinq (05), le reste des enquêtés exercent d’autres professions (enseignant, journaliste, etc.) avec une fréquence de trois(03).

On constate en deuxième lieu, que les mères de nos enquêtés ne travaillent pas, se sont donc des femmes au foyer, avec une fréquence de quatorze (14), cela s’explique par le niveau d’instruction de ces mères et la nature traditionaliste et conservative de la grande majorité des familles algériennes où le père (dans un système éminemment patriarcal) est le responsable économique de sa famille.

Trois (03) conjoints de notre population de l’enquête sont des enseignants, un seul conjoint est un agent de sécurité, cela s’explique par la volonté de ces enquêtés de

suivre les études supérieures et d'entrer dans le marché de travail. Par contre les épouses de deux autres enquêtés sont des femmes au foyer.

Comme conclusion des thèmes ci-dessus, on peut dire que notre population d'étude est caractérisée par les éléments suivants :

*La population de notre étude est jeune, elle est donc en phase d'insertion professionnelle.

*la population d'étude est caractérisée par la diversité des parcours universitaires (licence et master 2).

*la quasi-totalité de nos enquêtés résident proche de leur lieu de travail, cet élément influence sur la motivation de nos enquêtés.

*les métiers exercés par nos enquêtés en parallèle sont : enseignants vacataires ou associés à l'université, correspondant de presse.

*le niveau d'instruction des parents de nos enquêtés est généralement « jamais scolarisé », ainsi que les pères de nos enquêtés exercent des métiers industriels.

*le niveau d'instruction des époux de nos enquêtés est égale ou supérieurs à leur propre niveau.

4- Conditions du travail et insertion professionnelle :

Dans cet élément, nous allons essayer de présenter les items suivants : le choix et l'attachement à la profession d'enseignement, la volonté de changer de profession ou de lieu de travail, la satisfaction aux conditions du travail et les sources de motivation et de démotivation au travail.

Tableau n°13 : le choix et l'attachement à la profession de l'enseignement :

Le choix de la profession	fréquence	Exemple
Par passion.	8	« <i>j'étais vraiment brillante (forte) en arabe pendant tout mon parcours scolaire</i> ».
Par défaut.	6	« <i>Je n'ai pas vraiment le choix avec ma licence d'anglais c'est le seul métier que je peux exercer en Algérie</i> ».
total	14	

Huit (08) de nos enquêtés déclarent avoir choisi leur profession par passion.

Ce qui ressort très clairement de témoignage de cette enseignante de langue française, âgée de 27ans, qui capitalise trois(03) ans d'expérience professionnelle :

« Bien sûr que je l'ai choisi par passion car c'est le rêve de mon enfance, en plus de ça c'est un travail qui convient beaucoup plus aux femmes ».

Quant à cette enseignante de langue arabe, âgée 25ans, avec une année d'expérience elle déclare :

«Je l'ai choisi Par passion parce que j'aime beaucoup la langue arabe ».

C'est le cas aussi de cette enseignante de langue anglaise, âgée de 26, avec trois ans d'expérience :

« Bien sûr que je l'ai choisi par passion car la langue anglaise est une langue importante de nos jours. Alors j'encourage mes élèves à l'apprendre ».

Alors que d'autres enquêtés ont choisi leur profession par défaut (une fréquence de six (6):

Un des enseignant de langue française, âgé de 32ans, comptabilisant 4ans d'expérience, nous a déclaré :

« Je l'ai choisi par défaut, parce que j'envisage une carrière en journalisme, Mais bon, je travaille avec conscience et responsabilité ».

Un autre enseignant de langue anglaise, âgé de 30ans, est ayant une expérience de 4ans, avouehonnêtement :

« Honnêtement, je ne l'ai pas choisi ! C'est venu comme ça ! Car dans un pays comme l'Algérie, on n'a pas le choix ».

Un autre enseignant, de langue française, ayant lui 37ans, et 8ans d'expérience, nous a confié :

« J'ai choisi cette profession par défaut, d'abord, car c'était le seul choix à faire pour rester près de ma famille ».

Comme conclusion, cette analyse nous permettons de déclarer que contrairement aux enquêtés qui ont choisi leur profession par passion, les enquêtés qui ont choisi leur profession par défaut se trouvent dans l'obligation d'accepter cette profession malgré les difficultés et les obstacles rencontrés dans leurs efforts d'adaptation à cette profession et à leur lieu de travail, parce que, pour eux ils n'ont pas d'autres choix pour guanier leur vie que celui de s'engager malgré eux (avec toutes les conséquences qui en découlent) dans le métier de l'enseignement.

Il serait peut-être intéressant de signaler que Malgré que certains enseignants déclarent avoir choisi cette profession par défaut, ils rependent tous de la même manière à la question concernant leur attachement à elle, ainsiquand nous leur demandons : « aimez-vous la discipline enseignée ? » pratiquement tous nous rependent qu'ils y sonttrèsattachés, à l'exemple cetenseignant de français, âgé de 32ans,avec quatre- ans d'expérience qui déclare « tout de go » :

« Effectivement, après l'avoir enseigné quatre-ans, c'est une véritable histoire d'amour .j'espère qu'elle continuera ».

Quant à cette autre enseignante de langue française de 27ans devenu professeur d'enseignement secondaire depuis trois ans, elledéclare sans aucune hésitation :

« Évidemment, parce que dans un monde de mondialisation, on a besoin de former des individus maîtrisant les langues étrangères ».

Une autre enseignante qui donne des cours d'arabe depuis une année au lycée où nous avons effectué notre stage nous a répondu fièrement :

« Certainement, car la langue arabe est la langue du saint Coran ».

On déduit de ces témoignages, que malgré que quelques enseignants n'aient pas choisi la profession d'enseignement par passion, ils ont fini par l'aimer quand-même on l'exerçant quelques années. Toutefois les raisons de cet attachement peuvent être différentes d'un enseignant à un autre même si la discipline est le facteur le plus récurrent souvent avancée comme première raison, (pour les diplômés des langues, l'enseignement est le métier le plus adéquat à leurs diplômes).

Tableau n°14 : le rapport à la profession et le lieu de travail :

Afin de décrire le degré d'attachement de nos enquêtés à la profession et le lieu de travail on leur a demandé : « est ce que vous souhaitez la changer ? ». Et voici quelques réponses obtenues.

Le rapport à la profession et le lieu de travail	Fréquence	Exemple
La volonté de changer de profession.	1	« Car cette profession est venue comme par hasard ».
La volonté de changer de lieu de travail.	6	« J'habite à seddouk donc je suis loin par rapport aux autres, je préfère me rapprocher plus de mon lieu de résidence ».
Attachement à la profession et au lieu de travail.	8	« Le lieu de travail est calme par rapport aux autres et la discipline enseignée c'est mon avenir ».
total	15*	

*Le total est de 15 en raison de deux réponses différentes par un enquêté.

Nous constatons que les enquêtés qui ne songent pas au le changement de la profession et du lieu de travail, (une fréquence de huit (8)), justifient cela en disant à l'instar de cet enseignant de français, de 37 ans avec huit ans d'expérience, qu' :

« Après ce que j'ai fait, et là où je suis, c'est le paradis pour moi. J'ai appris à aimer mon métier, car c'est la vie, et la région où je travaille est devenue une deuxième résidence pour moi ».

Et l'enseignant d'anglais, âgé de 30 ans avec quatre ans d'expérience, de nous dire :

« Je garde mon poste et le lieu du travail, d'un côté je ne pense pas trouver un autre travail mieux que ça, et d'autre coté je suis proche de ma famille ».

Quant aux six (6) autres enquêtés, qui eux souhaitent changer le lieu de travail, quelques-uns parmi eux nous ont affirmé à l'exemple de cet enseignant de français, de 32 ans avec quatre ans d'expérience, que :

« Je veux changer seulement le lieu de travail, à cause de l'éloignement de mon domicile, pour me rapprocher plus de chez moi ».

L'enseignant de français âgé de 27, avec trois ans d'expérience, nous a déclaré quant à lui :

« Je désire changer mon lieu de travail, j'ai toujours opté pour le travail dans les zones urbaines où il y a tous les moyens de travail et de détente ».

Un seul enquêté, l'enseignant de science physique de 27 ans et une année d'expérience a exprimé sa volonté de changer de profession, nous faisant remarquer que son choix est fait par défaut, il déclare :

« Donc je veux changer de profession parce que tout simplement ce n'est pas mon vrais métier, je suis spécialiste dans la recherche en physique nucléaire ».

Nous concluons d'après le contenu des réponses de nos enquêtés que : nos enquêtés ont un rapport spécifique à la discipline enseignée et au lieu de leur travail, facteurs qui influencent inévitablement leur motivation et leurs rapports socio- professionnels à l'endroit de leur vie professionnelle. En effet l'espace de travail et la profession exercée

(ses membres, sa culture et les savoirs qui la constitue) contribuent largement à la socialisation et à la construction identitaire de l'individu.

Tableau n°15 : La satisfaction des conditions du travail (salaire, autonomie, etc.) :

La satisfaction des conditions du travail	Fréquence	Exemple
Satisfait.	5	« Je suis quelqu'un de responsable s'il y a un manque de quelques moyens j'utilise mes propres moyens et le reste ne m'intéresse pas ».
Insatisfait.	9	« Il n'y a rien pour moi ni le salaire ni les équipements ni d'autre chose ».
total	14	

Les réponses fournies par nos enquêtés montrent qu'ils sont en grande partie, insatisfaits de leur conditions de travail, (une fréquence de neuf (9)).

Quelques-uns parmi eux l'expriment :

« Concernant les conditions de travail, nous souffrons du manque de moyens et d'équipements dans tout les domaines. Concernant le salaire, malgré ces dernières augmentations, à quoi servent-elles ? si d'un autre côté, les produits nécessaires (fruits, légumes...etc.), Augmentent jusqu'un trois (03) fois plus par rapport aux quelque sous rajoutés à la paie. Donc il est vraiment difficile de travailler, et d'avoir un rendement meilleur ». Nous a confié cet enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

« Je ne suis pas satisfaite, on n'est pas payé, cela fait sept (7) mois, donc on dépend toujours de nos parents, en plus du manque de moyens dans l'établissement ». D'après l'enseignante d'anglais, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

« *Je ne suis pas satesfait.il y a toujours un manque concernant le salaire, vue les changements soudains dans notre pays, et le manque d'équipement qui posent Sauvantproblèmes .il y a un manque, quoi !* ».Déclare l'enseignant d'anglais, de 30ans, avec quatre ans d'expérience.

Les cinq (5) autres enquêtés affirment, qu'ils sont satisfaits de leurs conditions de travail:

« *Je suis satisfait de toutes les conditions, car tout d'abord le salaire ne m'intéresse pas. Pour ce qui concerne l'autonomie, d'ailleursje ne suis pas un programme pré-établi comme d'autres enseignants, c'est moi qui choisis les textes qui me conviennent. Les équipements, en dit que c'est bien aussi, car tous les moyens nécessaires sont disponibles, donc c'est bien, non !?* ».Nous a déclaré cet enseignant de langue et culture amazigh âgé de 27ans,avec trois ans d'expérience.

« *Pour moi toutes les professions en Algérie sont pareilles, il y a toujours un manque, donc, je dis que c'est bien pour mon poste. Je suis satisfait* ».Est l'avis personnel de cet enseignant de mathématiques de 33ans,avec cinq-ans d'expérience.

D'après les réponses obtenues, nous déduisons, que la plus part des enseignants sont insatisfaits de leur conditions de travail, et la source de cette insatisfaction estd'abord de nature matérielle (le salaire) et sociale (le statut) :c'est donc à cause des salaires bas, du manque d'équipements et moyens, du manque d'autonomie, etc.

Notons que Herzberg (1966) a identifié cinq facteurs de satisfaction au travail à savoir:

- Les réalisations; la reconnaissance ; le travail lui-même ; la responsabilité ; l'avancement.

En regard, il dispose les motifs d'insatisfaction comme suit:

-la politique de l'administration de l'entreprise ; le supérieur hiérarchique ; la rémunération ; les relations entre les personnes ; les conditions de travail.

Tableau n°16: les facteurs de motivations au travail selon les enquêtés :

Les facteurs de motivations au travail	Fréquence	Exemple
Les bonnes relations avec les élèves et les collègues.	8	« <i>Je travaille avec une équipe (collègues) agréable qui me donne le courage d'être compétant. les bonnes relations stimulent l'apprentissage</i> ».
La matière enseignée.	4	« <i>J'aime beaucoup ma profession. La langue française est une langue de prestige, véhiculée en Algérie</i> ».
Le lieu de travail.	7	« <i>Bon, j'étais un enseignant à seddouk, mais je l'ai quitté car il y avait beaucoup d'élèves, de bruit... par contre ce lieu est très calme</i> ».
Total	19*	

*Le total est de 19 en raison de la multiplication des repenses données par les enquêtés.

Huit(8) de nos enquêtés expriment leurs motivations par les bonnes relations avec les collègues et les élèves, en effet, quelques de nos enquêtés l'affirment en disant :

« *Ce qui me motive au travail, c'est l'équipe avec laquelle je travaille et les bonnes relations avec les bons élèves de mes classes* ».D'après l'enseignant d'anglais, de30ans, avec quatre ans d'expérience.

«*Les bonnes relations me rendent utile, soit avec mes collègues soit avec mes élèves, donc je ne peux pas travailler dans un milieu où la communication est introuvable, nous sommes tous des êtres humains et je pense que chaque un a besoin de l'autre* ».D'après l'enseignant de science physique,de 27ans,avec un an d'expérience.

Le lieu de travail est aussi évoqué comme facteur motivant, (une fréquence de sept (7)), en effet quelques de nos enquêtés affirment :

« *Ce qui me met vraiment à l'aise et me motive, c'est le lieu de travail parce que, c'est un lieu proche de mon lieu de résidence, et un lieu calme, respectueux... donc en général je trouve tout ce que je veux dans ce lieu, Dieu merci* ».D'après l'enseignant de mathématiques, de 33ans, avec cinq-ans d'expérience.

« *Ce qui me motive d'abord, c'est le lieu du travail (le climat à l'intérieur de l'établissement)* ».D'après l'enseignant de français, de 30ans,avec quatre ans d'expérience.

En dernier lieu, la discipline enseignée est un facteur qui motive aussi bien les enquêtés, (une fréquence de quatre (4)), c'est le cas des enquêtés qui ont choisi leur profession parvocation,quelques-uns d'entre eux affirment :

« *Ce qui me motive, c'est la langue française elle-même, qui nous permet, à moi et à mes élèves, d'oublier quelques minutes ce que nous sommes vraiment et de nous mettre dans la peau de véritables français, d'avoir des personnages imaginaires, d'entrer à l'intérieur d'une civilisation totalement différente de la nôtre* ».Nous avoue l'enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

« *C'est la langue française, car je l'ai choisi par amour pour ses sens, ses syllabes et ses mots, mais surtout pour les œuvres de ses écrivains qui m'ont fait découvrir son rythme et sa beauté* ».Nous a confié l'enseignant de français, de 32ans, avec quatre ans d'expérience.

On constate que Les facteurs de la motivation sont aussi différentes que nombreuses, elle se répartit suivant en fonction des explications propres à chacune des personnes interviewées ou déterminées par son environnement .la motivation englobe l'ensemble de son projet personnel, les enseignants sont donc motivés par plusieurs facteurs : les bonnes relations avec les collègues et les élèves, la discipline enseignée, et le lieu de travail.Le degré de motivation lui aussi diffère d'un enseignant à l'autre. En effet, la motivation est un processus non statique, non permanent qui met en relation l'individu avec son environnement matériel et social. La motivation n'est donc ni indépendante de la personnalité, ni étrangère à son environnement. Ce processus fait naître l'effort pour atteindre les objectifs visés et relance l'effort jusqu'à ce que ces

objectifs soient atteints. Elle est définie comme « ce qui déclenche l'activité, la dirige vers certains buts et la prolonge tant que ces buts ne sont pas atteints »¹.

Tableau n°17 : Les facteurs de démotivations au travail :

Les démotivations au travail	Fréquence	Exemple
Le manque de moyens.	11	« <i>dans une classe qui contient 32 élèves il y a seulement 15 personnes qui ont des livres, ça m'a créé des problèmes l'hors du déroulement des cours</i> ».
L'indiscipline des élèves.	6	« <i>Malheureusement il y a quelques élèves de mes classes qui ne sont pas vraiment éduqués</i> ».
Les retards et les absences des élèves.	5	« <i>Chaque jour il y a des absents et des retardataires et je suis obligé de répéter le cours</i> ».
total	22*	

*Le total est de 22 en raison de la multiplication des réponses données par les enquêtés.

Conformément à ce tableau, on constate qu'une fréquence de onze (11), enquêtés de la population d'étude, affirment que le manque des moyens est un facteur majeur qui influence leur motivation au travail :

« *Ce qui nous dé motive, c'est le manque de moyens, entre parenthèse, les moyens nécessaires ! Par exemple le manque des salles, et aussi manque flagrant de livres, de textes originaux, qui se rapportent à la culture française, la culture anglaise... et d'autres choses.* ». D'après l'enseignante d'anglais, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

« *Ce qui me dé motive au travail c'est la réalité mère de l'Algérie ! Et le manque des moyens qui est un facteur influence sur le rendement scolaire* ». D'après l'enseignant d'anglais, de 30ans, avec quatre ans d'expérience :

¹ Louche Claude, **psychologie sociale des organisations**, 2^{ème} édition, Armand Colin, paris, 2007, p 71.

Un autre élément important qui démotive les enquêtés, est l'indiscipline des élèves, (une fréquence de six (6)), qui rend l'enseignant mal à l'aise pendant le déroulement des cours, cela influence directement sur leur rendement, été exprimé par quelques enquêtés:

« *Ce qui me démotive vraiment c'est l'indiscipline de quelques élèves qui sont devenus insupportables, pour moi ce point est très important que d'autres choses* ».D'après l'enseignante d'arabe, de 25ans, avec un an d'expérience

« *J'ai un problème avec l'une de mes classes, est je suis vraiment désespérée de manque de respect, de quelque éléments... le problème qui se pose il y a quelque élèves qui ne veulent pas continuer leurs études et influencent négativement les autres élèves...ça décourage l'enseignant, vraiment je suis mal à l'aise* ».D'après l'enseignante de mathématique, de 35ans, avec huit ans d'expérience.

En outre, les retards et les absences des élèves sont évoqués par cinq(5) enquêtés de la population d'étude, comme affirment quelques -uns d'entre eux :

« *Ce qui me décourage plus est les retards et les absences, surtout pendant la première science (8heure de matin), vraiment c'est de l'incroyable et je ne sais pas ou se pose le problème ; est ce que c'est l'administration ou quoi !!!! Sincèrement je ne sais pas ?* ».D'après l'enseignant de tamazight, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

« *J'habite loin de mon lieu de travail, par apport à mes élèves mais je viens toujours à l'heure, il y a quelque élèves qui habite juste là, mais les retards et les absences sont incroyable* ».D'après l'enseignante de français, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

Comme conclusion, le principal problème qui démotive les enquêtés dans leur travail est le manque des moyens pédagogiques, qui ont favorisé l'amélioration et le développement de l'apprentissage, donc on ne peut trouver des écoles, ni des

établissements d'enseignement en général, qu'ils améliorent leurs résultats si les enseignants et les élèves travaillent dans des conditions matérielles peu propices à l'apprentissage.

Conclusion

On peut conclure de ce premier chapitre de la partie pratique que :

Les enquêtés ont choisi la profession de l'enseignement par passion et ont un attachement fort à cette discipline, surtout après l'avoir exercé. Donc, elle est devenue comme moitié de leur vie. Ainsi que la volonté d'exercer cette profession est l'idée

partagée par nos enquêtés. Donc, ils ont un rapport spécifique au lieu de travail et la discipline enseignée.

Les enquêtés déclarent qu'ils sont insatisfaits de leurs conditions du travail, vue le manque des équipements, manque de l'autonomie, et le salaire bas. En effet ces facteurs posent des problèmes sur plusieurs plans.

Notre population d'étude est motivée par rapports a certaines conditions et démotivée par rapport à d'autres, en effet les facteurs qui sont considéré comme une source de motivation de nos enquêtés sont : les bonnes relations avec les élèves et les collègues, la matière enseignée et le lieu de travail. Tandis que les facteurs qui démotivent l'enseignant sont : le manque des moyens, indiscipline des élèves et les retards et les absences des élèves.

Chapitre V :
Représentation et rapports
socio-professionnel au travail.

Préambule

L'identité professionnelle est un 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.

Pour construire son identité professionnelle, l'individu doit entrer dans des relations de travail, participé aux activités professionnelles et aux jeux des acteurs et de leurs groupes qui s'y développent dans son milieu de travail.

Dans ce chapitre, nous allons essayer de montrer les représentations de la profession de l'enseignement, reconnaître la nature des relations socioprofessionnelles entretenues entre les enseignants et l'importance de la reconnaissance dans la construction des identités au travail. Comme nous allons essayer de montrer comment les autres jugent la profession de l'enseignement, et en fin nous allons essayer de faire l'analyse des résultats recueillis sur le terrain et la vérification des hypothèses proposées.

1-les éléments représentatifs de la profession d'enseignant :

Dans cette série de tableau, nous allons essayer de dégager le rapport à la profession enseignante à partir des éléments suivants : la représentation de la profession d'enseignement, la signification accordée au travail pédagogique, la gestion des temps libre et les perspectives de carrières.

Tableau n°18 : La représentation de profession de l'enseignant:

La représentation de la profession	Fréquence	Exemple
La moitié de la vie.	8	« Pour moi le travail c'est la moitié de ma vie ».
Le Statut social.	4	« L'enseignant est mieux placé dans l'échelle des métiers reconnus par la société ».
L'indépendance.	6	« Pour moi c'est la liberté ».
Le plaisir.	2	« Je trouve mon plaisir dans mon travail. Je ne sais pas comment mais c'est comme ça ».
total	20*	

*Le total est de 20 en raison de la multiplication des réponses données par les enquêtés.

Les enquêtés soulignent que leur travail représente avant tout « moitié de leur vie » (une fréquence de huit (8)), Ils expriment clairement cet attachement :

« Je ne peux pas concevoir ma vie sans le travail ». D'après l'enseignant de science physique, de 33 ans, avec quatre ans d'expérience.

« C'est la moitié de ma vie, j'y passe la majeure partie de mon temps ». D'après l'enseignant de français, de 32 ans, avec quatre ans d'expérience.

« Ma profession c'est le deuxième but de mon existence, c'est grâce à elle que je vis, que je fais des projets ». D'après l'enseignant de français, de 37 ans, avec huit ans d'expérience.

En outre l'exercice d'un travail procure un sentiment d'indépendance, (une fréquence de six (6)), comme affirment quelques un d'entre eux :

*« Pour moi le travail c'est la liberté pour la femme, je me sens bien quand je subviens à mes propres besoins et je n'ai pas besoin de mon mari(...), alors c'est l'indépendance rien que ça ».*D'après l'enseignante d'anglais, de 26ans, avec trois ans d'expérience.

*« Les années passées, la société négligeait la femme carrément, elle n'avait pas le droit de travailler, mais maintenant la femme impose son pouvoir dans plusieurs domaines professionnels, y compris l'enseignement ».*D'après l'enseignante d'arabe, de 28ans, avec un an d'expérience.

On a enregistré une fréquence de quatre (4) enquêtés pour qui le travail représente pour eux, d'abord, un statut social :

*« Bon, le travail c'est le statut social tout simplement, donc comment tu dois garantir une place respectable et un statut dans la société ah ? C'est grâce à mon travail que j'arrive à m'imposer ... notre société n'accepte pas une personne sans travail et je peux même ajouter que la société ne respecte pas n'importe quel travail ...oui malheureusement... ! ».*D'après l'enseignant de mathématiques, de 33ans, avec quatre ans d'expérience.

*« C'est un garant de ma place dans la société, et de mon statut social ».*D'après l'enseignant d'anglais, de 30ans, avec quatre ans d'expérience.

La dernière catégorie considère le travail comme un plaisir, (une fréquence de deux (2)) :

*« Je trouve mon plaisir dans le travail... l'argent ne m'intéresse plus ».*D'après enseignante d'arabe, de 28ans, avec un an d'expérience.

*« C'est un art, et c'est un plaisir au même temps, de donner des cours en science physique ».*D'après l'enseignant de science physique, de 33ans, avec trois ans d'expérience.

Nous concluons donc, que le travail permet à nos enquêtés de structurer leurs identités propres, de se définir en tant que tels et de s'épanouir personnellement et professionnellement, autrement dit : de prendre des responsabilités et participer aux décisions en fonction des missions qu'ils effectuent. Pour eux le travail constitue une source de bien-être en soi, et qui s'intègre aux autres aspects de leur vie.

Donc le travail est considéré comme une composante essentielle de la construction de l'identité sociale et individuelle des enquêtés.

Tableau n°19 : les significations accordées au travail :

La signification :	Fréquence :	Exemple
La belle vie.	12	« <i>le travail garantit une vie saine et belle</i> ».
L'humanité.	9	« <i>C'est prouver que vous êtes humain</i> ».
Source de financement.	5	« <i>Subvenir à mes propres besoins</i> ».
total	26*	

*Le total est de 26 en raison de la multiplicité des réponses données par les enquêtés.

Pour certains de nos enquêtés la signification de leur travail équivaut à la belle vie, (une fréquence huit (08)), quelques-uns d'entre eux affirment :

« *La seule signification que je dois donner au travail c'est la belle vie, je pense que cette réponse rassemble toutes les significations* ». D'après l'enseignante d'arabe, de 28ans, avec un an d'expérience.

« *Le travail, c'est la santé, c'est la belle vie* ». D'après l'enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

La deuxième catégorie donne au travail la signification d'humanisme (prouver que vous êtes humaine), avec une fréquence de six (06) :

« *Le travail c'est prouvé que vous êtes humain* ». D'après l'enseignant d'anglais, de 30ans, avec quatre ans d'expérience :

« *Le travail c'est de l'humanisme* ». D'après l'enseignant de tamazight, de 27 ans, avec trois ans d'expérience.

« *Je ne peux pas vivre sans le travail, c'est par lui que je me sens vivant, utile et humain* ». D'après l'enseignante de français, de 27 ans, avec trois ans d'expérience.

La dernière catégorie de nos enquêtés envisage le travail comme une simple source de financement (une fréquence de cinq (05)):

« *Est un moyen pour subvenir à mes besoins financiers* ». D'après l'enseignant de mathématiques, de 33 ans, avec quatre ans d'expérience.

Nous concluons conséquemment à ces réponses que le travail permet à l'homme de vivre une belle vie, subvenir à ses besoins financiers, sentir qu'il est humain, donc le travail influence l'individu à la fois au plan intérieur (psychologique, individuel, etc.) et au plan extérieur (social, collectif, etc.).

Tableau n°20 : les difficultés de la profession d'enseignement :

Les difficultés de l'enseignement	Fréquence	Exemple
La surcharge du programme.	11	« <i>C'est difficile pour moi de terminer le programme, c'est trop chargé, ajoutons que je travaille 21 heures par semaine</i> ».
La surcharge des classes.	5	« <i>Dans une classe il y a jusqu'à un 40 élèves, c'est trop</i> ».
La Fatigue morale.	9	« <i>C'est la routine qui me rend mal à l'aise, donc je veux quelque chose de nouveau.</i> »
Le manque d'expérience.	3	« <i>Je ne suis pas qualifié pour donner des cours pour les 3AS parce que je ne suis que débutant, je commence dans le métier</i> ».
L'obligation de faire des heures supplémentaires.	8	« <i>Je suis obligé de travailler plus de 4 heures supplémentaires, gratuitement, chaque vendredi et samedi, c'est insupportable</i> ».

L'obligation d'utiliser ses propres moyens.	4	« <i>Je dépense de ma poche pour réaliser mes cours dans des bonnes conditions</i> ».
total	41*	

*Le total est de 41 en raison de la multiplication des réponses données par les enquêtés.

Les enquêtés rencontrent plusieurs problèmes au travail parmi lesquels :

En premier lieu, ils mentionnent les difficultés relatives à la surcharge des programmes d'enseignement des enquêtés, cela concerne onze (11) de nos enquêtés, quelques-uns d'entre eux déclarent :

« *Le programme est trop chargé et nous sommes obligés de le terminer dans un délai prédéfini, sincèrement c'est trop chargé... !* ». D'après l'enseignant de mathématique, de 33ans, avec quatre ans d'expérience.

« *Pour moi, c'est la surcharge du programme, car je travaille 22 heures par semaine plus les heures supplémentaires, et pour arriver à terminer le programme, surtout pour les 3AS, en plus de ça le programme des sciences physiques est trop chargé, en ajoutons la difficulté des élèves à comprendre rapidement les cours ...* ». D'après l'enseignant de science physique, de 27ans, avec un an d'expérience.

En deuxième lieu, nous remarquons que une deuxième catégorie de nos enquêtés rencontrent le problème de la fatigue morale, (une fréquence qui est de neuf (09)):

« *La profession de l'enseignant est très difficile car c'est un effort intellectuel qui provoque la fatigue morale* ». D'après l'enseignant de mathématique, de 33ans, avec cinq-ans d'expérience.

« *Quand je rentre chez moi je me sens très fatigué et surtout moralement* ». D'après l'enseignant d'arabe, de 25ans, avec un an d'expérience.

En troisième lieu, nous notons le problème des heures supplémentaires au travail chez certains enquêtés, avec une fréquence de huit (08) :

« *Je travaille en dehors des horaires obligatoires* ». D'après l'enseignant de français, de 32ans, avec quatre ans d'expérience.

« *Donc, Je travaille même à la maison* ». D'après l'enseignant de français, de 37 ans, avec huit ans d'expérience.

En quatrième lieu, nous signalons le problème de la surcharge des classes qui touche cinq (05) de nos enquêtés de notre population d'étude. Quelques-uns déclarent :

« *Le nombre des élèves dans mes classes atteint jusqu'à 35 élèves, à cause du manque de salles, donc il faut nécessairement trouver une solution à ce problème, pour faciliter la transmission des informations et des savoirs* ». D'après l'enseignant de science physique, de 33 ans, avec deux ans d'expérience.

En cinquième lieu, cette obligation, dans laquelle se retrouvent certains, d'utiliser les moyens propres de l'enseignant, avec une fréquence de quatre (04) :

« (...) *au point d'utiliser mes propres moyens financiers* ». D'après l'enseignante d'anglais, de 26 ans, avec trois ans d'expérience.

« *Il m'arrive même de faire des photocopies pour deux ou trois classes avec mon propre argent alors que normalement c'est l'administration de l'établissement qui doit le faire, donc je travaille avec ma conscience, je veux mettre mes élèves à l'aise* ». D'après l'enseignante de français, de 27 ans, avec trois ans d'expérience.

En dernier lieu, vient une catégorie d'enquêtés, (fréquence de trois (03)), qui ont souligné le problème du manque d'expérience, l'un d'eux affirme :

« *Tu sais qu'entrer au travail pour la première fois n'est pas facile, donc je suis débutant, et pour moi donner un cours pour des élèves de 3^{AS} c'est trop difficile* ». D'après l'enseignant de science physique, de 27 ans, avec un an d'expérience.

A travers ces réponses nous constatons que les enseignants rencontrent plusieurs contraintes dans leur travail ; celles-ci diffèrent d'un enseignant à un autre. Donc, les facteurs objectifs (les contraintes au travail) agissent différemment sur les enseignants et sur leurs rapports à leur profession.

Tableau n°21 : Les avantages de la profession d'enseignement :

Les avantages de l'enseignement	Fréquence	Exemple
Former les générations de demain.	6	« <i>Former des générations, ce n'est pas un métier comme les autres..., c'est un travail noble</i> ».
Bénéficier de la reconnaissance.	7	« <i>Le Changement du savoir ce fait par la reconnaissance de l'autre, donc je travaille beaucoup pour m'enrichir sur ce plan -là</i> ».
Le changement de milieu.	5	« <i>c'est pour changer de milieu, car je ne peux pas rester seulement à la maison</i> ».
total	23*	

*Le total est de 23 en raison de multiplication des réponses données par les enquêtés.

On remarque que, le premier avantage de l'enseignement chez la population enquêtées est d'être l'objet de la reconnaissance des autres (les supérieurs hiérarchiques, les collègues de travail, les élèves eux-mêmes) avec une fréquence de sept (07), quelques de nos enquêtés affirment :

« *La reconnaissance à une signification trop large, après de deux ans de l'enseignement j'ai élaboré plusieurs reconnaissances qui ont des effets positifs dans mon carrière donc à mon avis et par expérience la reconnaissance des autres a un grande impacte sur le soi-même* ». confie par l'enseignant de science physique, de 33ans, avec deux ans d'expérience.

Suivi par une fréquence de six (06), où les enquêtés trouvent l'avantage de l'enseignement est de former la génération de demain, en effet l'un de nos enquêtés affirme :

« *Parmi les avantages de l'enseignement c'est avoir la chance de produire la génération de demain* ». Confie par l'enseignant d'anglais, de 30ans, avec quatre ans d'expérience.

En fin les enquêtés expriment l'avantage de l'enseignement par le changement de milieu avec une fréquence de cinq (05) :

« *Donc, l'avantage de ce travail est comme je suis une femme c'est de changer le milieu, pour découvrir le monde beaucoup plus* ». D'après l'enseignante d'arabe, de 28ans, avec un an d'expérience.

D'après les résultats nous concluons, malgré que les enseignants rencontrent plusieurs difficultés au travail, ils ont dégagé aussi plusieurs avantages de leur profession, en effet, les motifs qui poussent davantage l'enseignant de cycle secondaire à travailler sont : sa conscience professionnelle, bénéficier de la reconnaissance et le changement de milieu.

Tableau n°22 : la gestion de temps libre des enquêtés :

Temps libre	Fréquence	Exemple
Faire le sport.	4	« <i>La seule chose que je pratique pendant mon temps libre est le sport</i> ».
Travail et bricolage.	3	« <i>Je fais n'importe quoi, jardinière, un maçon, fellah, etc.</i> ».
Tâche ménagère.	7	« <i>je fais le ménage et la cuisine</i> ».
Lecture et internet.	14	« <i>Faire des loisirs (lecture et internet)</i> »
La télévision.	6	« <i>regarder la télévision</i> ».
Les sorties.	2	« <i>Faire des sorties</i> ».
total	38 *	

*Le total est de 38 en raison de la multiplication des réponses données par les enquêtés.

A partir des données indiquées dans ce tableau, on constate que le temps libre des enquêtés s'écoule en faisant des lectures et les recherches sur l'internet (une fréquence de quatorze (14)), afin de se cultiver et enrichir leurs connaissances et pour améliorer leur niveau et aussi être en contact avec le monde entier:

« *Rien à part des recherches en relation avec mon travail, internet, lecture ...* ». D'après l'enseignant d'anglais, de 30ans, avec quatre ans d'expérience.

« Dès mon enfance j'aime avoir quelque chose de nouveau donc je trouve mon plaisir quand je fais des recherches sur l'internet et le bouquinage aussi et plus important dans ma vie ». D'après l'enseignante d'arabe, de 25ans, avec un an d'expérience.

Ensuite, on a les enquêtés qui s'occupent des tâches ménagères (une fréquence de sept (07)) :

« Je ressens un grand plaisir je rentre à la maison, et la première chose qui me plaise est la cuisine, je passe la plupart de mon temps libre à la cuisine ».D'après l'enseignante de tamazight, de 27 ans, avec trois ans d'expérience.

« Je trouve mon plaisir à la maison, donc je fais le ménage, la cuisine...et d'autres choses ».D'après l'enseignante de mathématiques, de 35ans, avec huit ans d'expérience.

« J'aide mes sœurs dans le ménage et la cuisine surtout ». D'après l'enseignante de français, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

Une autre catégorie des membres de la population d'étude, passent leur temps libre devant la télévision, avec une fréquence de cinq (05), et ce pour passer le temps :

« Donc, après une journée qui est trop chargée, la seule moyenne qui me mettre à l'aise c'est de rester devant la télévision ». D'après l'enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

« Non, Rien à faire, à part la télévision ».D'après l'enseignant de tamazight, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

Les autres catégories représentent avec une même fréquence trois (3), faire le sport, travail et bricolage et les sorties.

On conclut, par rapport aux autres professions l'enseignant dispose d'un temps libre, Ce dernier constitue, notamment pour les enseignantes, un privilège pour assurer leurs obligations familiales et pour exercer d'autres loisirs comme les lectures, l'internet, la télévision, etc.

Tableau n° 23 : Avenir professionnel :

Les perspectives de carrière	fréquence	Exemple
L'enseignement.	3	« <i>L'enseignement pas de question</i> ».
Avoir un haut grade dans l'enseignement.	6	« <i>Devenir un inspecteur de français</i> ».
Continuer les études.	5	« <i>Je veux continuer le doctorat car je ne suis pas satisfait de mon poste je mérite plus que ça</i> ».
total	14	

Les réponses de nos enquêtés montrent clairement leurs volonté d'avoir un haut grade dans le domaine de l'enseignement, quelques-uns expriment :

« *J'ai une grande passion pour le poste de proviseur, c'est une poste de responsabilité.* ». D'après l'enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

« *Je souhaite d'être un professeur de la langue anglaise* ». D'après l'enseignant d'anglais, de 30 ans, avec quatre ans d'expérience.

En outre nos enquêtés espèrent de continuer ces études (une fréquence de cinq(05)) :

« *Je veux seulement continuer mes études supérieures (doctorat), et c'est tous pour l'instant* ». D'après l'enseignant de science physique, de 27ans, avec un an d'expérience.

« *Je veux continuer mes études (doctorat) en l'linguistique* ». D'après l'enseignant de français, de 32ans, avec quatre ans d'expérience.

Une fréquence de trois(03) enseignants déclarent que la profession de l'enseignement est la seule perspective de leur carrière :

« *Après la révision du statut particulier je n'échangerai pour rien au monde ma profession d'enseignement.* ». D'après l'enseignante de français, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

Nous constatons d'après cette analyse, que les perspectives de carrière de nos enquêtés diffèrent en fonction de leurs représentations professionnelles. En effet, les enquêtés qui ont 4ans et plus d'expérience souhaite avoir un statut professionnelle plus élevé grâce à leur capacité et leur méritent d'occuper un poste supérieur. D'un autre coté les débutants déclarent seulement leurs souhaitent de continuer leur étude pour subvenir le désir de faire des recherche et de voyager pour découvrir le monde. Donc, nous avons constaté que ce sont les enseignants enquêtés qui ont une expérience de 4ans est plus qui sont plus ambitieux sur le plan professionnel, ainsi, les débutant envisage aussi leurs avenir professionnel avec un grand optimisme.

2-les rapports socioprofessionnels au travail :

A travers les items présents ci-dessous, nous allons essayer de connaître la nature des relations entretenues entre les membres hiérarchiques, l'importance de la reconnaissance au travail et l'image sociale de la profession de l'enseignement.

Tableau n°24 : les relations des enquêtés avec les collègues, les élèves et les supérieurs :

Les relations socio-professionnelles	collègues	Elèves	supérieurs
Des très bonnes relations.	09	05	0
Des bonnes relations.	05	09	14
total	14	14	14

On remarque que les enquêtés qui entretiennent des très bonnes relations avec leurs collègues sont d'une fréquence de neuf(09), quelques-uns de nos enquêtés affirment :

« *Mes relations en générale sont très bien, est surtout avec mes collègues du travail.* ». D'après l'enseignant de mathématiques, de 33ans, avec cinq ans d'expérience.

« Dans ce lycée, nous vivons comme une famille, d'abord je connais tous les enseignants nous sommes élevé dans le même entourage. Donc, j'ai des très bonnes relations avec mes collègues. ». D'après l'enseignant de tamazight, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

Les autres enseignants déclarent qu'ils ont entretenu des bonnes relations avec leurs collègues (fréquence de cinq(05)) :

« Mes relation avec mes collègues sont bonnes ». D'après l'enseignant de français, de 33ans, avec quatre ans d'expérience.

« Elles sont bien avec mes collègues ». D'après l'enseignante d'anglais, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

Quelques enquêtés déclarent qu'ils entretiennent des très bonnes relations avec leur élèves (fréquence de quatre (04)) :

« Tout le monde se respecte, s'entre-aide, se solidarise. et nous avons également de très bonnes relations paternelles, amicales avec nos élèves ». D'après l'enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

« Mes relations sont très bien avec mes élèves malgré quelque difficultés mais sont très bien ». D'après l'enseignante d'arabe de 25 ans, avec un an d'expérience.

Autres catégories des enquêtés déclarent qu'ils ont entretenu des bonnes relations avec les élèves :

«Elles sont bonnes avec les élèves». D'après l'enseignante d'anglais, de 27ans, avec trois ans d'expérience.

« Généralement, j'ai des bonnes relations avec mes élèves. ». D'après l'enseignant de science physique, de 27ans, avec un an d'expérience.

La quasi-totalité des enquêtés déclarent qu'ils ont entretenu des bonnes relations avec leurs supérieurs :

« *Mes relations avec mes supérieurs sont généralement bien.* ». D'après l'enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

« *Elles sont bonnes avec tout le monde, mes supérieurs sont aussi bonnes.* ». D'après l'enseignante de mathématiques, de 35ans, avec huit ans d'expérience.

A travers les résultats obtenus, on remarque que les enquêtés entretiennent des relations d'affinités avec leur collègues, élèves et supérieurs, caractérisées par le respect entre les différents membres hiérarchiques et le besoin de chacun de l'autre. Donc, le milieu professionnel se caractérise par la collectivité au travail.

Tableau n°25 : L'importance de la reconnaissance selon les enquêtés :

L'importance de la reconnaissance	fréquence	Exemple
Importante.	13	« <i>Je suis quelqu'un qui est ouvert je cherche toujours à avoir de nouvelle reconnaissance qui ont un effet positif sur moi-même.</i> ».
Pas importante.	1	« <i>Je peux exercer mon métier sans les autres car j'ai grande confiance de mes capacités et je suis qualifié pour ce poste.</i> ».
total	14	

La quasi-totalité des enquêtés déclarent que la reconnaissance est importante, (une fréquence de treize (13)), quelques de nos enquêtés montrent :

« *Bien sûr, que la reconnaissance des autres est importante, parce qu'en quelque sorte c'est un miroir de notre image. Comme, elle nous motive à donner plus.* ». D'après l'enseignant de français, de 32ans, avec quatre ans d'expérience.

« Elle est très importante parce que, elle permet d'enrichir notre savoir par l'échange des informations entre nous, d'abord quand j'étais débutante les anciens m'ont aidé dans plusieurs choses donc pour moi c'est très important ». D'après l'enseignant d'anglais, de 30ans, avec quatre ans d'expérience.

Un seul enquêté dit que la reconnaissance n'est pas importante, il déclare :

« Je ne suis pas contre les relations avec les autres, mais moi, leur reconnaissance ne m'intéresse pas. D'ailleurs j'ai déjà enseigné dans un établissement moyen ou la plus part des enseignants étaient des anciens, alors j'ai une confiance en soi, c'est un grand avantage pour moi et je n'ai pas besoin de personne ». D'après l'enseignant de tamazigh, de 27 ans, avec trois ans d'expérience.

D'après cette analyse nous concluons, que la reconnaissance au travail est fondée sur la reconnaissance de la personne, la relation de reconnaissance doit être une relation réciproque qui se présente comme réconciliation d'un conflit antérieur (processus social). Donc l'image positive renvoyée par les autres est nécessaire pour fonder une identité positive au travail. Donc on peut dire que la reconnaissance au travail est une réaction constructive et authentique, fondée sur la reconnaissance de la personne. C'est un acte d'appréciation et de jugement, un exercice quotidien, régulier ou ponctuel, Une rétribution symbolique, affective, concrète ou financière.

Tableau n°26 : L'image sociale de la profession de l'enseignement :

Le jugement des autres sur la profession	fréquence	Exemple
Profession noble.	13	<i>« mon père me dit c'est un métier respectueux et admiré par tout le monde ... c'est une mission noble ».</i>
Profession de temps libre.	6	<i>« J'ai un ami qui travaille comme un chef de service à Sonatrach. bon, il critique toujours mon métier en me disant c'est une profession de vacance ».</i>
Profession d'argent.	9	<i>« on vous paye plus que nous, et pourtant c'est une profession très facile ».</i>
total	28*	

*Le total est de 28 en raison de la multiplication des repenses données par les enquêtés.

Les réponses rapportées dans ce tableau ci-dessus montrent que les enquêtés pensent que les autres jugent la profession de l'enseignement comme une profession noble, (une fréquence de treize (13)), quelques-uns de nos enquêtés affirment:

*«Pour l'instant tous les personnes que j'ai connu respectent ma profession, pour eux cette profession est une profession très noble dans le monde entier, donc bien sûr que les pensées sont différentes mais je pense que la plus part respectent l'enseignant ».*D'après l'enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

« C'est différent mais la plus part la considère comme la plus noble des professions ».
D'après l'enseignant de science physique, de 33ans, avec deux ans d'expérience.

Les neuf (09) autres enquêtés pensent que les autres la rendent comme une profession d'argent, quelques de nos enquêtés affirment :

« Pour moi et d'après ce que je vois ils ont considéré comme une profession d'argent car plusieurs fois ça m'arrive de rencontrer des gens qui me posent la question combien vous touchez par mois ? Normalement vous gagnez bien votre vie, être une enseignante c'est bien sur le côté financier non ! ». D'après l'enseignante d'anglais, de 26ans, avec trois ans d'expérience.

« Pour moi je ne suis pas satisfait de salaire par rapport à mes efforts malgré que la plus part des gens pensent que vous être un enseignant vous avez vivre comme un roi ce n'est pas juste ». D'après l'enseignant d'arabe, de 25ans, avec un an d'expérience.

Les autres catégories montrent que les autres la voient comme une profession de temps libre et n'a pas d'importance (une fréquence de six (06)) :

« Pour ceux qui sont en dehors de cette profession, et maintenant plus que jamais, l'enseignement est loin de remplir la mission qui lui est confiée, les professeurs ne sont pas bien estimés comme avant. Donc pour eux ce métier n'est pas important et un métier de vacance. Surtout, lorsque le professeur fait une grève pour demander ses droits (surtout le salaire), la société se met en colère contre nous. et pourtant ce sont des revendications très légitimes. Qu'ils se mettent à notre place, alors ! ». D'après l'enseignant de français, de 37ans, avec huit ans d'expérience.

« C'est vrai qu'il y a quelques personnes qui font une comparaison entre ma profession pour me juger que je ne travaille pas pendant toute l'année c'est-à-dire on a des vacances par rapport à d'autres professions ». D'après l'enseignant de français, de 32ans, avec quatre ans d'expérience.

Après cette analyse, on peut dire que la profession de l'enseignant a une place valorisée dans la vision des autres, cela grâce à la bonne image que l'enseignant présente dans la société algérienne. En effet, choisir une profession, c'est prendre place dans une structure sociale et dans un système de relation interpersonnelle.

3-Résultats de la recherche et discussion des hypothèses :

Dans cette étape on va décrire les principaux résultats de la recherche faite sur le terrain.

On doit d'abord rappeler nos hypothèses de la recherche qui sont :

- La trajectoire sociale de l'enseignant marque sa construction identitaire au travail.
- les relations socioprofessionnelles déterminent les composantes identitaires des enseignants du secondaire.

Les résultats de la recherche sont les suivants :

L'enseignement de cycle secondaire est une profession choisie : d'une part elle est souvent un choix par passion ce qui induit un attachement fort à la profession, d'autre part elle s'avère comme le meilleur choix dans le champ du travail accessible à la spécialité de notre population enquêtée.

Les enseignants ont un rapport spécifique à la discipline enseignée et le lieu de travail, ils ont affirmé leur volonté de continuer à exercer cette profession et de rester dans l'espace de travail, la profession de l'enseignement est la moitié de leur vie et le lieu du travail est devenu comme une deuxième maison.

Nos enquêtés disent qu'ils ne sont pas satisfaits de leurs conditions professionnelles vu l'insuffisance du salaire, le manque flagrant des équipements, et le manque d'autonomie dans le travail.

En effet les facteurs de motivation et de démotivation au travail diffèrent d'un enseignant à l'autre, les motivations avancées par nos enquêtés sont ; les bonnes relations avec les élèves et les collègues du travail, la discipline enseignée, et le lieu de travail. Les facteurs démotivants sont ; le manque flagrant des moyens pédagogiques, l'indiscipline des élèves, les retards et les absences des élèves.

La profession d'enseignement a une représentation qui est presque commune chez nos enquêtés, notamment en ce qui concerne la vision du travail comme élément

fondamental dans la vie de chacun, un statut social, une ressource qui garantit une indépendance et une autonomie financière et un plaisir. Elle est aussi chargée de plusieurs significations : la belle vie, l'humanité et une source de financement, en effet pour eux le travail constitue le bien-être de soi-même qui leur permet de s'intégrer aux autres aspects de leur vie. Tout cela démontre que le travail constitue un facteur essentiel dans la construction de l'identité professionnelle des enseignants.

Comme tous les travailleurs algériens, les enseignants rencontrent plusieurs difficultés dans leur travail, comme la surcharge du programme, la surcharge des classes, etc. Les enquêtés affirment aussi que le travail de l'enseignant a plusieurs avantages. En effet, les avantages et les difficultés au travail influencent sur la construction de l'identité au travail.

Le temps libre est considéré comme un privilège qui aide les enquêtés à enrichir leur savoir et exercer des loisirs. Donc ; le milieu de travail n'est pas le seul espace qui permet à l'enquêté de se cultiver, en effet, les moments de repos sont considérés des moments très importants dans la vie professionnelle des enseignants ce qui les mène à construire une identité singulière pour chacun d'eux.

Les rapports socioprofessionnels entre les collègues, élèves, et les supérieurs se caractérisent essentiellement par l'esprit de groupe, en effet une forte solidarité, cohésion, relations d'interaction et d'échange qui le déterminent. Donc l'ensemble des relations d'interactions et d'échanges entretenus à l'occasion de travail est un facteur de construction de l'identité professionnelle.

La reconnaissance apparaît comme une dimension fondamentale du rapport à autrui, elle se concrétise selon eux dans le respect et la reconnaissance de la personne, L'échange de savoir, etc.

L'image positive de la société du métier d'enseignement apparaît dans notre population qui considère leur profession socialement valorisée.

De ce fait, la profession de l'enseignant se présente comme une composante fondamentale de l'identité professionnelle de l'enseignant. Elle est donc, considérée

comme activité centrale chez tous les enseignants, elle influence considérablement sur leurs pratiques sociales.

En effet, d'après les réponses à notre première question posée dans notre guide d'entretien « parlez-nous de votre parcours scolaire », on déduit que la socialisation primaire (parcours scolaire satisfaisant) de nos enquêtés est l'un des éléments de base qui poussent les enseignants à choisir cette profession. Donc, l'image positive qu'ils ont de leur profession vient de leur attachement à cette profession depuis l'enfance. De ce fait, la trajectoire sociale, spécifiquement la socialisation primaire intervient dans la construction de l'identité au travail de nos enquêtés.

Donc d'après les résultats obtenus, on peut dire que la trajectoire sociale de nos enquêtés aide le choix de la profession. donc la première hypothèse est confirmée.

Les représentations que donne l'enseignant à sa profession de l'enseignement (la moitié de la vie, moyen financier, travail noble, temps libre, et les perspectives de carrière) s'impliquent dans la construction de son identité au travail, malgré quelques problèmes rencontrés dans le travail cette représentation est souvent positive.

Les rapports socioprofessionnels constituent la base de la construction de soi, identité professionnelle des enseignants de cycle secondaire se situe à l'articulation de deux identités ; l'identité pour soi qu'il a de lui comme personne et l'identité pour autrui de celle qu'il a de son rapport aux autres (rapports sociaux au travail, particulièrement avec les collègues enseignants et les élèves, et les supérieurs).

Donc d'après ces résultats on déduit que la deuxième hypothèse est confirmée.

conclusion

Dans ce dernier chapitre, on peut conclure que l'identité professionnelle des enseignants de secondaire se construit à travers les éléments suivants :

- les représentations et les significations accordées à la profession de l'enseignement (profession noble, de temps libre, etc.).
- Les rapports socioprofessionnels constituent un élément de base de la construction des identités de nos enquêtés (le changement de savoir, le changement de milieu, etc.).
- L'image positive de la profession d'enseignement dans notre société Algérienne (elle est valorisée).

Conclusion générale

Conclusion générale

Pour réaliser notre mémoire sur la construction de l'identité professionnelle des enseignants de cycle secondaire, nous sommes appuyés sur l'ensemble de références théoriques traitant le thème des identités au travail, particulièrement les travaux des sociologues français Claude Dubar et Renaud Sainsaulieu. Ensuite on a tenté d'affronter ces théories à notre terrain d'étude, à savoir les enseignants du secondaire de la commune de Beni Maouche.

En effet une enquête par entretien est menée auprès d'un échantillon des enseignants de cycle secondaire pour essayer de saisir comment ce construit l'identité professionnelle des enseignants et quel est l'impact des relations socioprofessionnelles et de la trajectoire sociale sur le développement des identités au travail ?

Pour répondre cette problématique nous avons analysé le rapport des enseignants au travail, l'impact des relations socioprofessionnelles et le rôle de la trajectoire sociale sur la construction des identités professionnelles des enseignants.

Les données que nous avons obtenus ont été soumises à une analyse thématique ; nous avons tracé un tableau (corpus) simple horizontale et on a recensé les thèmes récurrents, cette opération nous a permis d'effectuer une analyse globale des résultats.

Donc les résultats de notre enquête nous ont permis d'enregistrer que :

L'identité professionnelle des enseignants de cycle secondaire se construit sous l'influence de plusieurs facteurs à leur tête : la trajectoire sociale, les représentations et des rapports socioprofessionnels mobilisés par soi-même.

Le parcours scolaire de nos enquêtés est l'un des éléments qui favorise la construction de leur identité professionnelle, en fait, pour la majorité des cas il s'agit d'un parcours caractérisé par la réussite et la satisfaction.

Les représentations que porte l'enseignant sur sa profession (les valeurs, les avantages de sa profession, les perspectives de sa carrière et les aspirations qu'il s'attribue) constituent le pilier de l'identité professionnelle de l'enseignant du secondaire, il

s'agit donc, de la représentation que l'enseignant du secondaire élabore de lui-même comme enseignant, de la manière de parler de son soi et d'être au travail.

Enfin nous dirons que le thème de l'identité professionnelle nécessite d'autres études sociologiques, donc, on espère voire d'autres recherches qui répondent aux interrogations sur les questions de l'identité professionnelle pour mieux cerner ces composantes.

Bibliographie

La Liste bibliographique

1-Ouvrage :

- DEJOURS, C, **centralité ou déclin du travail : le monde du travail**, édition la découverte.
- DORAN Muriel, **la socialisation : domaines et approches**, 2^eédition, Armand Colin, Paris.
- DUBAR Claude et Tripier Pierre, **sociologie des professions**, édition Armand Colin, Paris, 1998.
- DUBAR Claude, **la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles**, 3^eédition, Armand Colin, Paris, 2000.
- EDMAND Marc, **psychologie de l'identité : soi et le groupe**, édition Dunod, Paris, 2005.
- FRIEDMAN Georges et NAVILLE Pierre, **Traité de sociologie du travail**, Paris, Éditions Armand Colin, 1961.
- GOHIER Christiane (sous la direction de). **L'identité professionnelle d'acteurs de l'enseignement**, Presse de l'université du Québec, Canada, 2007.
- LOUCHE Claude, **psychologie sociale des organisations**, 2^{éme} édition, Armand Colin, paris, 2007.
- RENAUD Sainsaulieu, **Sociologie de l'entreprise ; organisation, culture et développement**, 2^{éme}édition, Dalloz, Paris, 1995.
- SCHWARTZ Yves, **reconnaisances du travail : pour une approche ergologique**, édition, le travail humain, Paris, 1993.

2-Ouvrages méthodologiques :

- ANGERS Maurice, **initiation pratique à la méthode de science**, édition, Casbah, Alger.

- BLANCHET Alain et COTMAN Anne, **l'enquête et ses méthodes : l'entretien**, 2^e édition : Armand colin, Paris, 2007.

-MACE Gordon et PETRY François, **guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales**, 3^eédition, de Boeck.

3-Dictionnaires :

-AKOUN Andre et ANSART Pierre, **dictionnaire de sociologie**, édition le Robert, Seuil, 1999.

-BOUDONRymond, BESNARD Philippe et autres, **dictionnaire critique de sociologie**, édition Larousse, Paris ,2003.

- DORTIERJean-Francois, **le dictionnaire des sciences humaines**, édition, science humaines ,2004.

-FERREOL Gilles, Cauchy ph et autres, **dictionnaire de sociologie**, 3^eédition, Armand Colin, Paris, 1991.

4-Thèses :

-EL Hoyek Samir, **représentations identitaires et rapport à la formation continue ; cas des enseignants de français du Liban**, thèse de doctorat en science de l'éducation, université de Charles de Gaule, Lille 3, Septembre 2004.

- HADEF Ahmed, **l'enseignant universitaire : son projet, son identité, et son rapport à la profession**, thèse présentée pour l'obtention du diplôme de doctorat d'état en sciences de l'éducation, Université Mentouri Constantine, novembre 2007.

-IDRIS Souhila, **Pratiques et identités professionnelles des enseignants universitaires algériens**, thèse présentée pour l'obtention du diplôme de Magistère en sociologie des organisations et du travail, université Abderrahmane mira de Bejaia ,2010-2011.

6-Revues et rapports :

-ANADON Marta , BOUCHARD Yvon,et autres, **Interactions personnelles et sociales et identité** revue canadienne de l'éducation, n°26,2001.

-GARNER Helene, DOMINIQUE Méda et CLAUDIA Senik, **La place du travail dans les identités**, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE (revue française) N° 393-394, 2006.

-l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, **rapport mondial sur l'éducation : les enseignants et l'enseignement dans un monde en mutation**, édition UNESCO, paris, 1998.

-La république Algérienne démocratique et populaire, **journal officiel : lois, et decret, arrêts,décisions, avis,communication et annonces**, édition original,47^{ème} année ,2008.

-MAILLIOT Stéphanie, **Travail et identité sociale**, Colloque Iforep, Département d'Ergologie, Université de Provence, 3 décembre 2007.

-ministre de l'éducation national, **rapport national sur le développement de l'éducation** ,47^{ème} session de la conférence internationale de l'éducation, Genève, 8-11, septembre, 2004.

-PERIER Pierre, **Accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire**, Revue Française de Pédagogie, n° 147, Avril-Mai-Juin 2004.

Annexes

Le guide d'entretien

I- Les caractéristiques personnelles des enquêtés :

-Sexe

-âge

-Situation familiale

-Est-ce que votre lieu de résidence est proche de votre lieu de travail ?

-diplôme obtenu

- La discipline enseignée

-Ancienneté

-Professions annexes

- quelle est la profession des parents (père et mère) et du conjoint ?

- le niveau d'instruction des parents (père et mère) et du conjoint ?

II-Conditions de travail et insertion professionnelle :

1-Parlez-nous de votre parcours scolaire et professionnel?

2-Avez-vous choisi cette profession par passion ou par défaut?

3-Aimez-vous la discipline que vous enseignez ?

4-Souhaitez-vous changer la profession ?et ou le lieu de travail ?

5-Etes-vous Satisfaits des conditions du travail (salaire, autonomie, équipement...etc.) ?

6-Qu'est-ce qui vous motive et vous dé motive au travail?

III- les éléments représentatifs de la profession enseignant :

7-Que représente pour vous votre profession ?

8-Quelle signification accordez-vous au travail ?

8-Parlez-nous des avantages et des difficultés de l'enseignement ?

9-Quels sont vos occupations pendant votre temps libre ?

10-Quelle sont vos perspectives de carrière ?

IV-Les rapports socio-professionnels au travail :

11-Comment jugez-vous vos relations avec vos collègues au travail, vos élèves, vos supérieurs?

12-Est-ce que la reconnaissance des autres est importante pour vous ?

13-A votre avis, comment les autres jugent ils votre profession ?

