

UNIVERSITE D'ANTANANARIVO
Faculté de Droit, d'Economie, de Gestion et de Sociologie
DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

MEMOIRE POUR L'OBTENTION DU DIPLOME
APPROFONDI (DEA)

**Politique et dynamique syndicale des jeunes: cas de
SEKRIMA (Sendika Kristianina eto Madagasikara) –
Union Régionale d'Antananarivo**

Présenté par : ADRIA Latoky Sylvie

Encadré par : Monsieur SOLOFOMIARANA RAPANOEL Allain

- AU: 2010-2011
Date de la soutenance le 13 Juillet 2011

Remerciements

Tout d'abord Dieu m'a aidée à réaliser ce travail.

Par ailleurs, l'élaboration du présent mémoire n'aurait été possible sans l'aide et les précieuses contributions de plusieurs personnes.

En premier lieu, je remercie mon encadreur Monsieur SOLOFOMIARANA RAPANOEL Allain.

Je tiens aussi à exprimer ma reconnaissance, notamment,

- A ma mère,
- A ma famille,
- Aux membres dans le mouvement et aux cadres d'entreprise qui nous ont fait profiter de leurs conseils et de leurs orientations,
- Aux diverses personnes qui ont bien voulu accepter l'entretien,
- Aux personnes qui m'ont aidée de loin ou de près à la réalisation de ce travail de recherche,

Sommaire

Remerciements

Sommaire

Introduction générale

I. Aperçu global sur le SEKRIMA et approche historique

Chapitre 1 : Aperçu sur le SEKRIMA

Chapitre 2 : Cadre théorique, approche méthodologique

II. Système d'Organisation syndicale SEKRIMA

Chapitre 3 : Caractéristiques des membres du SEKRIMA

Chapitre 4 : Relations interpersonnelles

Chapitre 5: Relations d'interdépendance

III Approche prospective du syndicalisme pour la jeunesse malgache

Chapitre 6 : Comparaison des opinions et valeurs syndicales

Chapitre 7 : Bilan des études

Chapitre 8 : Place des jeunes dans les syndicats

Conclusion générale

Bibliographie

Liste des tableaux

Liste des abréviations

Annexes

Curriculum Vitae

Table des matières

Résumé

Introduction générale

Généralités

Nos pistes de réflexion se porteront sur la jeunesse et le syndicat. D’abord parce que les jeunes d’un point de vue fonctionnalisme peuvent constituer un pilier de développement par leur fonction d’agent social et de relever ce défi pour la reproduction sociale. La jeunesse joue deux rôles contradictoires : soit elle est source de réforme dans les règles et lois établies, soit elle se plie à reproduire ce qu’on lui dicte de faire assurant ainsi la pérennisation des héritages historico culturels. Pour ce qui est des jeunes Malgaches, la défaillance de l’éducation citoyenne se manifeste par des lacunes au niveau des connaissances générales, marquées par l’absence de repères culturels, entre autres la démocratie et le syndicalisme.

Et puis, les syndicats sont des institutions démocratiques composées de groupements spontanés de travailleurs qui revendiquent leurs droits dans leur lieu de travail, pour un mieux dans la production et dans leurs conditions de travail. Aussi, notre mémoire s’intéresse plus spécifiquement au rôle tenu par les jeunes dans les syndicats. En effet, l’implication des jeunes sur le plan associatif, politique ou syndical est essentiel, et ce à tous les niveaux : local, régional, national pour favoriser leur développement professionnel, relationnel et personnel.

Il s’agit ici d’intensifier l’aspect de la participation des jeunes au sein des organisations syndicales. Qui dit « syndicat » sous-entend travail que K. Marx (1859) définit comme suit : « *« Le travail est de prime abord un acte qui se place entre l’homme et la nature. L’homme y joue lui-même un rôle d’une puissance naturelle. Les forces dont son corps est doué, bras et jambes, tête et mains, il les met en mouvement afin de s’assimiler des matières en leur donnant une forme utile à sa vie. De même, qu’il agit par ce mouvement sur la nature extérieure et développe les facultés qui y sommeillent »*. De ce fait, le travail constitue un garant pour l’épanouissement individuel.

A Madagascar, il existe une centaine de syndicats mais 13% seulement sont regroupés dans la CTM (Conférence des Travailleurs à Madagascar). Cette plateforme représente les groupements des syndicats malgaches tant au niveau national qu’international. Parmi les membres actifs appartenant à cette plateforme compte le SEKRIMA, objet de notre étude. D’après le PV¹, le SE.KRI.MA regroupe 5 000 membres inscrits mais 20% sont à jour à leur cotisation. Cette réticence des travailleurs à s’acquitter de leur cotisation annuelle peut signifier

¹Pv – AG 2010

qu'ils ne sont pas suffisamment informés des avantages qu'ils peuvent jouir d'appartenir à une organisation syndicale. Par conséquent, notre réflexion repose sur l'intégration des jeunes dans les syndicats.

Problématique

L'accès au pouvoir de décision chez les jeunes n'est pas encore favorisé à Madagascar. Sauf que si ce jeune fait partie d'une génération dirigeante ou membre d'un réseau social ou professionnel influents. Cette situation peut sous entendre un népotisme dans ce secteur. En effet, tous les jeunes issus d'une même école ou ayant suivi le même cursus n'ont pas tous la chance d'accéder au pouvoir. Plusieurs facteurs peuvent être mis en jeu.

Nous pouvons emprunter la théorie de Bourdieu pour notre thème de recherche sur les « différents capitaux ». En effet, les structures : sociale, économique, culturelle voire politique existant ne sont guère favorables actuellement, aux jeunes d'accéder à un poste de décision, tel le syndicat malgache, entre autres.

Et la question se pose maintenant, faut-il s'étonner de voir les jeunes réticents vis-à-vis des syndicats?

Choix du terrain

Notre cadre de référence est une organisation dans laquelle se trouve regroupée des syndiqués qui travaillent dans divers domaines (cadres supérieurs, ouvriers, médecins, ...). A part, la notoriété sociale à la disposition des chercheurs, le SEKRIMA est également intéressant dans la mesure où les jeunes appartenant à ce mouvement sont encore minoritaires en nombre. Toutefois, la réticence des jeunes à s'engager dans les syndicats à l'encontre de l'entrepreneuriat et cela peut sous-entendre l'existence de facteurs bloquants dans ce domaine

Objet de recherche

Une perspective pragmatique fondée sur l'accessibilité des données et des documents est une des raisons du choix du thème. L'insuffisance de dialogue entre les jeunes et les syndiqués expérimentés combinée au timide engagement des leaders des jeunes contribuent à une faible représentation de la jeunesse dans les instances de prise de décision. Les raisons relevées ci-dessus nous amènent au motif du choix du sujet.

A chaque grand événement, notamment lors des manifestations populaires, on constate toujours une forte représentativité des jeunes. La jeunesse est impliquée presque dans tous les événements sociaux. Leur rôle est cependant paradoxal, qui est à la fois acteurs et victimes.

« Acteurs » dans le sens où aucun mouvement ne pourrait arriver à ses fins sans leur contribution, « Victimes » en contrepartie du succès des mouvements de revendication quelconque les promesses faites à l'endroit des jeunes ne sont pas tenues, par conséquent, leur situation reste précaire et leur avenir devient de plus en plus incertain. Toutefois, ces jeunes peuvent apporter des changements positifs dans le monde syndical d'où le choix de ce thème.

Objectifs de la recherche

- Global :

Instaurer une politique de relève syndicale pour favoriser le développement humain et économique,

- Spécifiques :

- Etudier les tendances des facteurs inhérents à l'adhésion des jeunes à des organisations syndicales dans divers champs (politique, économique, bureaucratique, social),
- Approfondir les sujets des espèces de capitaux (culturel, économique, symbolique, social) qui peuvent être des facteurs de réussite ou d'échec,
- Connaître les dimensions sociologiques des jeunes et le syndicat.

Hypothèses

De ce fait, il est normal que les jeunes ne se reconnaissent pas dans des syndicats archaïques et politisés. Les jeunes savent que la mobilité, c'est l'avenir. Ce qui les intéresse, c'est d'avoir des emplois intéressants et non pas l'emploi à vie garanti statutairement dans la même entreprise. Ce qui les intéresse, c'est de saisir des opportunités et non de garder des avantages acquis. Par ailleurs, la modernisation du syndicat peut inciter les jeunes à s'engager dans le syndicat.

Malheureusement, la politique de la relève syndicale n'est pas encore une priorité dans les syndicats à Madagascar ce qui a favorisé la création de RJT ou Réseau des Jeunes Travailleurs par la FES Fondation Friedrich Ebert, c'est-à-dire offrir des opportunités aux jeunes travailleurs de s'épanouir dans leur domaine syndical. Etant donné que le développement des syndicats constitue un facteur catalyseur pour le développement social voire économique d'un pays (exemple : Ile Maurice, Allemagne).

La prise de pouvoir des jeunes peut être, en effet, un atout ou une faiblesse dans une organisation syndicale à cause de différents facteurs interne ou externe: temps, économique,

expériences, maturité. Ainsi, nos hypothèses peuvent nous amener à élucider plusieurs questions.

Etapes de la recherche

La première étape de notre recherche consiste à la consultation de revues, d'ouvrages traitant : le pouvoir, les jeunes, la culture malgache, les capitaux. Ensuite, nous allons collecter des données auprès des entités personnes physiques et morales œuvrant dans l'entrepreneuriat ou des institutions publiques dans lesquelles les jeunes préfèrent se manifester.

Ce n'est qu'à l'issue de ces recueils de données que nous établirons les questionnaires destinés à chaque entité et à chaque groupe d'étude. Par l'intermédiaire d'une interview structuré afin d'aboutir à une quantification de la population d'étude. Et cela dans le but de connaître ; le savoir générique de chaque individu, le sexe, la situation maritale, et le niveau d'instruction.

En troisième lieu de notre recherche, nous effectuerons une interview approfondie auprès de quelques individus sélectionnés par élimination. Cela afin de déceler qualitativement les pratiques culturelles, les croyances, les convictions personnelles relatives à la jeunesse et le syndicat. Dans cette perspective, notre enquête intéressera également des membres au sein du SEKRIMA, tel que des jeunes cadres, des jeunes ouvriers et des étudiants de leur vision sur les syndicats. En effet, nous avons pu interviewer 175 individus issus de SEKRIMA et d'autres organisations (université, organisation entrepreneuriale) dont l'âge varie de 18 à 70 ans.

La recherche empirique que nous envisageons d'effectuer est un travail qui consiste à identifier les pratiques culturelles relatives sur les jeunes et leur contribution au mouvement syndical en faveur et/ou non du développement de Madagascar. Les approches que nous privilégions dans les démarches analytiques sont:

- L'approche qualitative et l'approche quantitative seront utilisées avec triangulation afin de pouvoir concorder avec la logique déductive de notre recherche ;
 - dans une vision subjective, nous pouvons analyser les actions de chaque individu à propos de son choix individuel sur le pouvoir syndical. L'individu est un acteur libre qui enquête de satisfaction en fonction des occasions qui se présentent. Pour cela, il se donne des objectifs et détermine les moyens les plus efficaces pour y parvenir.

Dans cette recherche, trois parties vont être élaborées c'est-à-dire en première partie développe l'aperçu global sur le SEKRIMA, approche historique du syndicat. Ensuite, en deuxième partie les travaux sur terrain du syndicat seront mis en évidence. Enfin, en troisième partie, une

approche prospective sera présentées afin de mettre en évidence une analyse sociologique sur le syndicat malgache et de proposer quelques solutions pour l'adhésion des jeunes dans les activités syndicales.

I. Aperçu global sur le SEKRIMA et approche historique

L'individu forme un produit du système social lequel détermine ses rôles, ses besoins, ses motivations et ses responsabilités en vue du fonctionnement de l'association. Les différentes opportunités et activités offertes par le SE.KRI.MA peuvent être considérées comme un système fonctionnel. Entre autres, un système d'interaction dans lequel les acteurs sociaux sont liés entre eux par des rôles définis.

Chapitre 1 : Aperçu sur le SEKRIMA

Dans ce chapitre premier, nous allons présenter les généralités sur la genèse de SEKRIMA, ses normes et ses valeurs qui lient de nombreuses personnes de même vision dans le monde du travail.

1.1 Approche historique de l'organisation

Le centenaire de l'Encyclique Rerum Novarum offre l'occasion de rappeler les premiers pas du syndicalisme chrétien à Madagascar. Le pape a proclamé solennellement les droits et les devoirs des travailleurs.

- 1891 : l'histoire relève les succès et les échecs dans les luttes pour maintenir l'harmonie des sociétés.
- 1937 – 1939 : Antananarivo voit naître les premières associations professionnelles libres. Les masses d'ouvriers se développent, avec un salaire très bas. L'indigénat soumet les travailleurs à des sanctions redoutables et mal contrôlées.
- 1946 – 1947 : la CGT prend les devants, va s'étendre dans toute l'Ile et maîtrise toutes les professions.
- 1948 – 1962 : la CGT s'est maintenue dans sa foulée. Le syndicalisme chrétien n'a rien laissé de ses acquis. Il s'est appliqué à développer la formation de ses dirigeants, l'entraide aux divers groupements du territoire.
- 1962 – 1991 : c'est la crise syndicale. Les syndicats ont été éliminés ou politisés.

Les évêques, les forces vives et d'autres groupements prêchent le retour au Fihavanana, au respect de la dignité humaine, à l'honnêteté pour redresser la nation et permettre aux individus de tendre vers un progrès réel.

1.2 Caractéristiques démographiques de la population

Le trésorier général de l'association a présenté l'effectif comme suit. Le SEKRIMA se compose de 32 802 membres déclarés (hommes: 25 286 et femmes: 7 516). Toutefois, nous

avons pu constater que le registre national mentionne 2 310 membres cotisants à compter de 2009 jusqu'en mai 2010. Les données recueillies ne sont pas encore exhaustives mais déjà nous pouvons avoir un aperçu global de l'aspect statistique de ce mouvement.

1.3 Monographie du SEKRIMA

Cette monographie qui nous décrira (i) le contexte organisationnel du SEKRIMA incluant la statistique des membres dans les fédérations, (ii) les activités associatives, (iii) l'organisation budgétaire pour le fonctionnement de ce syndicat et enfin, l'organigramme de l'organisation, vont être élaborés dans ce sous thème.

1.3.1 Contexte organisationnel

a) Le SEKRIMA et ses fédérations :

Le SEKRIMA comprend deux types de fédérations qui sont classées suivant leur secteur d'activités et suivant leur localisation géographique.

▪ Fédération selon les secteurs d'activité des travailleurs :

Les membres de ce syndicat se répartissent en huit (8) catégories selon leur catégorie socio professionnelle. Ci-après les différentes fédérations existantes au sein de cette organisation aussi que leur effectif exprimé en pourcentage par rapport à leur population totale:

- FE.KRI.MI (Federasiona Kristianina.Mpiasan'ny Indostria) : **19%**
- FEC.TRA.SI (Fédération Chrétienne des Travailleurs du Secteur Informel) : **2.5%**
- FE.FRI.TAMA (Federasiona Kristianina Tantsaha Malagasy) : **30.5%**
- FE.KRI.MPAMA (Federasiona Kristianina.Mpampianatra Malagasy) : **7.5%**
- FEC.PAMA (Fédération Chrétienne des Pêcheurs Artisans Malgache) : **10.5%**
- FEC.MAMA (Fédération Chrétienne des Marins de Madagascar) : **2%**
- FE.KRI.SAM (Federasiona Kristianina Mpiasa Sampandraharaha): **25%**
- FE.KRI.FOP (Federasiona Kristianina Fonction Publique): **3%.**

Source: Bureau SE.KRI.MA national, 2011

D'un aperçu global, c'est le FE.FRI.TAMA : 30.5% qui détient la première place c'est-à-dire cette fédération regroupe le plus de membres.

▪ Fédérations selon les villes :

Dans quelques villes à Madagascar, des organisations syndicales filiales se sont érigées. Nous avons recueilli pour chaque ville disposant de fédération syndicale celle qui a un fort pourcentage d'adhésion. Ainsi, nous avons pu constater que c'est l'Union Régionale d'Antananarivo qui détient le plus de membres dans la FE.KRI.MI. Ensuite, dans l'U.R

Toamasina qui représente plus de syndicalistes pour la FEC.TRA.SI. Par conséquent, les paysans possèdent une majorité dans le cadre de la fédération du syndicat et ce dernier est considéré comme le plus dynamique par rapport aux autres secteurs, car toutes leurs activités s'autofinancent ; et la plupart de ces paysans travaillent pour leur propre compte, c'est l'UR Fianarantsoa qui détient donc la première place. Puis, la FE.KRI.MPAMA, appartenant encore à l'UR Fianarantsoa. La FEC.PAMA de l'UR Mampikony, et la FEC.MAMA de l'UR Mahajanga.

- FE.KRI.MI (Federasiona.Kristianina.Mpiasan'ny Indostria) : 65% d'Antananarivo
- FEC.TRA.SI (Fédération Chrétienne.des Travailleurs du.Secteur Informel) : 37% de Toamasina
- FE.FRI.TAMA (Federasiona.Kristianina .Tantsaha Malagasy) : 29% de Fianarantsoa
- FE.KRI.MPAMA (Federasiona.Kristianina.Mpampianatra Malagasy) : 63.5 % de Fianarantsoa
- FEC.PAMA (Fédération.Chrétienne des Pêcheurs Artisanal Malgache) : 98 % de Mampikony
- FEC.MAMA (Fédération Chrétienne.des Marins Malgaches) : 94 % de Mahajanga
- FE.KRI.SAM(FE.KRI.SAM): 51% d'Antananarivo
- FE.KRI.FOP(FE.KRI.FOP): 38.5% de Toamasina

Source: Bureau SE.KRI.MA national, 2011

b) SEKRIMA et ses Unions Régionales (U.R)

D'après, les données collectées, nous avons pu ressortir que les villes dans lesquelles le SE.KRI.MA est implanté se répartissent dans 21 villes. Entres autres, nous allons les présenter sous forme de tableau avec quelques pourcentages :

Tableau I : Répartition des membres par ville par ordre de représentativité

Ordre	Code	Villes	Pourcentage
1	11	Antananarivo	28%
2	51	Toamasina I	14.5%
3	31	Fianarantsoa	14%
4	43	Mampikony	13.5%
5	41	Mahajanga	9%
6	15	Tsiroanomandidy	6%
7	24	Antalaha	2.5%
8	63	Betroka	2%
9	61	Mahabo/Toliara	1.5%
10	36 ; 54	Farafangana ; Toamasina II	1%

Source: Bureau SE.KRI.MA national, 2010-2011

Nous n'avons mentionné que les dix Unions Régionales les plus importantes en effectif des membres actifs et pour le reste, nous citerons quelques unes à titre d'exemple, telles que : Ambatofotsikely, Ambilobe, Ambositra, Farafangana, Morombe, Morondava, etc

c) SEKRIMA, ses délégués du personnel et ses délégués syndicaux

Suivant les données recueillies, nous avons pu faire ressortir que les organisations membres du SEKRIMA ont leur siège au sein même des entreprises qui les emploient. Les huit fédérations citées plus haut ont chacune leurs délégués propres, élus par les membres affiliés au SEKRIMA dans l'entreprise concernée.

Tableau II : Nombre des membres délégués

	Siège (titulaire et suppléant)
Délégués du personnel	13.5%
Délégués syndicaux	2.06%
Comité d'entreprise	0.28%
Total	15.78%

Source: Bureau SE.KRI.MA national, UR d'Antananarivo 2010-2011

Au total, les délégués des travailleurs, comprenant les délégués du personnel, les délégués syndicaux et le comité d'entreprise, ne comptent que 15,78%, dont les délégués du personnel représentent le plus de membres. Comme le comité d'entreprise est minoritaire, cela s'explique par le fait que il maîtrise parfaitement les rouages de l'entreprise, c'est la raison pour laquelle il semble un peu pour le moment difficile de le créer du fait de cet effectif très faible.

▪ *Délégué du personnel :*

Les délégués du personnel sont des salariés institués dans les entreprises comprenant au moins 11 agents. Un seul délégué, représente 11 à 25 salariés, soit 9 délégués pour 780 à 999 salariés, et un délégué supplémentaire par tranches de 250 salariés avec autant de suppléants. La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de onze salariés et plus, est atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Cependant des délégués du personnel peuvent être institués par convention ou par accord collectif de travail. Le ou les délégués sont élus chaque année au suffrage direct.

▪ *Délégué syndical :*

Le Délégué syndical est un salarié qui est élu en qualité de représentant d'une organisation syndicale dans l'entreprise, dit "délégué syndical d'entreprise ", ou dans un

établissement de l'entreprise, dit "délégué syndical d'établissement", lorsque l'entreprise en possède plusieurs. Dans ce dernier cas, les syndicats représentatifs c'est à dire affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national, peuvent nommer un ou plusieurs représentants dans les établissements et un délégué pour l'ensemble de l'entreprise. Il compte actuellement dans l'UR Tana plus de 300 délégués syndicaux dans des secteurs textiles.

- *Comité d'entreprise :*

Le "Comité d'entreprise" est un conseil doté de la personnalité civile composé du chef d'entreprise ou d'un de ses représentants, et de membres du personnel élus. Un représentant de chacune des organisations syndicales de travailleurs peut y siéger avec voix consultative. Le Comité d'entreprise a un rôle général pour assurer ou contrôler la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise. Au plan du fonctionnement économique et social de l'entreprise sa consultation est dans certains cas, obligatoire, et dans d'autre elle n'est que facultative. Le Comité peut mettre en mouvement la procédure d'alerte. Pour l'information du personnel il peut organiser des réunions portant sur les problèmes d'actualité.

1.3.2 Activités associatives

- *Programme de formation :*

Pour le renforcement de capacité des travailleurs, le SEKRIMA organise mensuellement un programme de formation sur les droits au travail, la négociation collective, les droits de travailleurs. Ces formations se tiennent tous les deuxièmes dimanches du mois.

- *Aspect social*

Le SEKRIMA possède une branche spéciale dont le principal objectif est l'égalité entre les hommes et les femmes. Comme les femmes (23%) sont encore en minorité dans les activités syndicales cela suppose soit que les femmes subissent encore quelque stéréotype et valeurs véhiculés par la société soit qu'elles ignorent leur droit dans le monde de travail.

Le SEKRIMA a déjà établi une commission spéciale : la commission des femmes travailleuses pour défendre les droits de femmes en matière du travail, depuis plus de dix ans. Malheureusement, elle est en stand by à cause de plusieurs facteurs. En même temps, le SEKRIMA a élaboré une stratégie pour la lutte contre le travail de nuits des femmes dans les entreprises franches².

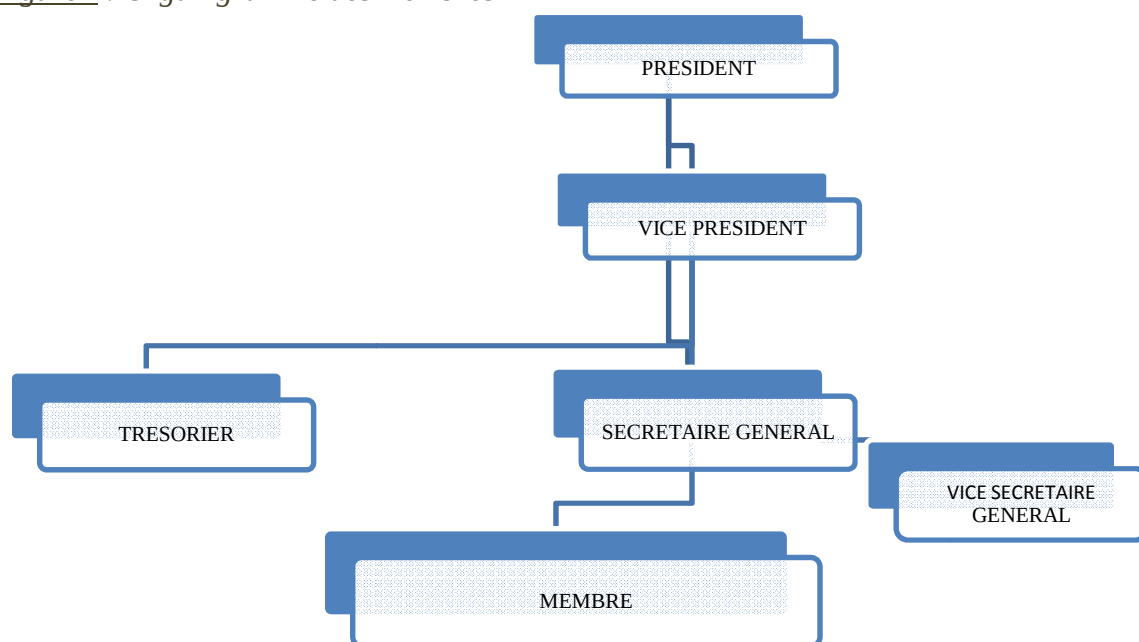
²Journal Taratra

1.3.3 Organisation budgétaire

Le financement des activités et du fonctionnement du SEKRIMA repose sur les subventions allouées par les cotisations annuelles des adhérents, et par la location du gîte d'étape sis au siège. Et pour de nombreuses stratégies sont en perspectives en vue de renforcer les capacités d'auto financement du syndicat. Cette stratégie a pour but d'avoir une indépendance de l'organisation et autonomie pour plus de liberté d'action, d'accroître la solidarité des membres.

1.3.4 Organigramme

Figure I : Organigramme des membres



Source : Statut de SEKRIMA, 2011

Tous ses postes sont obtenus par voie de vote. Et les personnes élues sont considérées comme étant des personnes au service des membres syndiqués, et ils ont pour mission de trouver des stratégies pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation syndicale. Chaque poste a un mandat de 2 (deux) ans renouvelable.

Chapitre 2 : Cadre théorique, approche méthodologique

En sociologie, le cadre référentiel procède à l'étude de la thématique choisie. Ainsi, des concepts sociologiques constituent un cadre référentiel pour mettre en évidence l'approche sociologique dans le travail de la recherche. De ce fait, deux approches vont être élaborées pour mener à bien le travail d'étude sur le SE.KRI.MA pour une étude sociologique.

2.1 Auteurs et le syndicalisme

Il est important de mettre en valeur des auteurs en sociologie afin de nous aider comme référence dans nos approches sociologiques.

2.1.1 Les auteurs en sociologie

a) Approche culturelle de Pierre Bourdieu

Cette approche s'intéresse à la culture macro-sociale et à ses effets sur l'entreprise, elle se focalise sur la culture qui émerge de l'activité continue au sein du lieu de travail. De ce fait, Pierre Bourdieu (F. CHATAGNER, 1997) met en évidence que le capital est divisé en trois groupes : le capital économique se mesure aux avantages qu'ils procurent (l'entrepreneuriat, la profession des membres et la possession de patrimoine) ; le capital social qui renvoie aux réseaux de relations dont disposent la famille, l'appartenance à diverses associations, le système d'homogamie peut être aussi mis en évidence ; et le capital culturel englobe les connaissances, les écoles d'origine, l'habilité, le savoir, le savoir-faire et le savoir-être des individus.

Ce système peut être exploité pour étudier l'impact de la culture sociale sur les comportements individuels dans une organisation. Selon les auteurs du behaviorisme, la culture inclut les idées partagées par les groupes d'individus et les langages par lesquels ces idées sont communiquées.

La dynamique de groupe fait partie de ce sous-chapitre. La culture se repère ainsi à travers l'institution de règles issues en partie de la situation d'action, et d'une autre partie des représentations des relations entre acteurs. Par ailleurs, cette vision de Bourdieu peut être utilisée afin d'étudier l'accession à un poste de décision pour un membre selon sa profession et son appartenance sociale (parents, association) au sein de SE.KRI.MA.

b) Modèle de Talcott Parsons

La théorie de Parsons est souvent considérée comme l'expression la plus achevée du fonctionnalisme, dans la lignée de Spencer, Malinowski, Durkheim. Car Parsons a très largement employé les notions de fonction et de structure. Il adopte comme point de départ l'ensemble, la totalité, qu'il traite à la manière d'un système. Pour lui, l'analyse fonctionnelle revient à étudier les problèmes que tout système doit résoudre pour exister et se maintenir en activité.

Dans cette optique de Parsons, notre étude va faire sortir les différentes contraintes rencontrées, que ce soit d'ordre social, économique, culturel, existant au sein de SE.KRI.MA. Ces différents éléments peuvent se répercuter sur le fonctionnement de cette association.

Le SE.KRI.MA comprend quatre éléments d'étude sociologique:

- des valeurs, des objectifs (mission, projets) ;
- des ressources humaines au fonctionnement ou dysfonctionnement de l'entité étudiée ;
- des connaissances et des technologies (formation technique et morale) ;
- l'intégration de tous ces éléments sous forme de planification (plan d'action annuelle).

Cette approche sociologique nous aide à repérer les motivations, attentes, rôles, statuts des personnes œuvrant dans l'organisation, à identifier la place qu'occupent les jeunes et à détecter les caractéristiques de cette association: elle tient compte des effets d'une décision sur tous les éléments d'une organisation, elle analyse les interactions (la communication) dans notre objet d'étude.

c) Approche sociologique du syndicat

Nous nous référons aussi sur quelques auteurs pour la réalisation de notre étude. comme Paquet (1995), Paquet et Dufour (1999) et McShane (1986) furent utilisés. Puis, le questionnaire comprenait des indices validés permettant de mesurer les valeurs sociales (Bullock, 1979), l'idéologie collectiviste (Matsumoto, 1997), l'attitude syndicale (McShane, 1986), la perception de la valeur instrumentale du syndicat (Kochan, 1979), la norme sociale relative à l'implication syndicale (Cohen, 1993), la perception du degré d'influence sur le syndicat (Sverke, 1996), la centralité du travail (Mannheim, 1997) et la satisfaction au travail (Gordon et al., 1980).

d) Prise de décision et détermination des objectifs

Les prises de décision sont importantes au bon fonctionnement d'une organisation. Nous essayons de détecter les principaux décideurs, les moments adéquats pour prendre des décisions. Mais nous pouvons avancer une hypothèse que toutes décisions se procèdent normalement par vote, c'est la démocratie, mais certaines ne le sont pas et cela pourrait entraîner des conflits entre les membres, perturbant ainsi l'atteinte des objectifs, voire l'organisation elle-même.

e) Niveau de source de conflits

Toutefois, les acteurs sociaux qu'ils soient dans une église, dans une école qu'importe l'institution à laquelle ils appartiennent, les conflits font partie intégrante à la vie des individus. D'où, l'existence de différents conflits selon la situation :

- Conflit interpersonnel :

Ce conflit implique deux ou plusieurs individus qui se perçoivent eux-mêmes opposés entre eux de par leur personnalité respective. Il existe différents styles : style oppressif, style abstentionniste, style conciliant, style coopératif, style fondé sur la recherche d'un composant.

- Conflit intergroupe :

Au sein d'une association, les membres se divisent indirectement de manière informelle : soit selon leur fonction, leurs activités, ou le poste qu'ils détiennent au sein de l'organisation, soit entre les membres élus et les simples membres cotisants. Ces divisions causées par des conflits si non résolues seraient la source de la formation des clans.

- Conflit intra-organisationnel :

Il concerne principalement la répartition des heures de travail qui génère bien souvent des oppositions de la part des travailleurs. De ce fait, l'étude des conflits qui existe dans une organisation semble difficile à gérer et nécessite des solutions adéquates pour amoindrir leurs effets et le mieux serait de les prévenir dans le but de créer une bonne ambiance au sein de l'organisation.

2.1.2 Le syndicalisme

En effet, l'organisation des travailleurs et travailleuses est un phénomène international. Les syndicats luttent pour de meilleures conditions de travail et de vie pour les travailleurs et travailleuses. Et dans les prochains paragraphes, nous allons élaborer un aperçu sur la genèse du syndicalisme dans le monde et son intégration à Madagascar.

a) Au niveau international

De la création, en 1864, de la Première Internationale aux réflexions actuelles sur la fusion entre CISL Confédération Internationale des Syndicats Libres, et le CMT Confédération Mondiale du Travail, les dates-clés du mouvement syndical demandent à être connus.

- 1864 : création à Londres, de la Première Internationale (AIT), qui disparaît en 1876.
- 1889 : création à Londres, de la Deuxième Internationale, encore active (c'est l'Internationale Socialiste). Deux autres internationales politiques ont, ultérieurement, vu le jour : la Troisième Internationale (communisme), créée à Moscou en 1919, et la Quatrième Internationale (trokyste), créée en 1938.
- 1913 : fondation de la Fédération Syndicale Internationale (FSI).
- 1920 : création de la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (CISC).
- 1921 : création à Moscou, de l'Internationale Syndicale Rouge (ISR) à laquelle adhérera, pour la France, la CGTU. L'ISR cessera ses activités en 1937.
- 1945 : la Fédération Syndicale Mondiale (FSM) est créée, en prolongement de la FSI et regroupe, dans une démarche unitaire, les autres syndicats (à l'exception des adhérents des CISC, qui demeurent)
- 1948 : la Fédération Syndicale Mondiale (FSM), qui passe sous contrôle communiste.
- 1949 : création de la confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) composée d'adhérents français : force ouvrière
- 1968 : la CISC évolue en CMT (Confédération Mondiale du Travail)
- 1973 : création de la Confédération des Syndicats (CES), à partir des organisations membres, au niveau mondial, de la CISL, de la CMT.

b) A Madagascar³

On note la création des premiers syndicats aux environs des années 30, au XXème siècle, pendant la colonisation française. Elle est, d'une part, liée au développement économique qui, à cette époque, se caractérisait par des efforts apportés aux domaines de l'agriculture, de l'économie d'exportation et développement des infrastructures. D'autre part, les syndicats représentaient l'unique possibilité de lutter pour les droits sociaux et politiques, puisque les partis politiques étaient défendus. Ces syndicats s'orientaient sur le modèle des syndicats français et se divisaient en organisations chrétiennes, socialistes, communistes ou de « force ouvrière ».

³Conférence des Travailleurs de Madagascar, Syndicats et participation des travailleurs, FFE, 2009, p.5

Au temps de la Deuxième République, les syndicats étaient obligés de s'allier à un parti politique, et d'adhérer au « Front National pour la Défense de la Révolution » FNDR. De ce fait, il n'y eut que quelques syndicats autonomes : la plupart étaient sous contrôle politique. Avec la libération politique instaurée à la veille de la Troisième République, les syndicats se séparent des partis politiques et devinrent des organisations indépendantes qui adhèrent à différentes fédérations internationales. Par ailleurs, nous allons citer le Front des Fédérations des syndicats (FFS), Union des Syndicats Malgache (FSM) et des Syndicats Autonomes. Depuis 1997, treize (13) organisations syndicales se sont unies au sein de la CTM (Conférence des Travailleurs Malgaches), pour avoir ensemble une représentation plus forte.

En 2008, pour renforcer les capacités des jeunes syndicalistes, des formations continues dans le cadre d'assurer la relève syndicale le Réseau des Jeunes Travailleurs RJT est organisé par la FES. Ces jeunes syndicalistes actifs peuvent échanger leurs expériences et représenter ensemble les intérêts des syndicats vers l'extérieur.

2.2 Approche méthodologique

Pour VERRIER, C (1999)⁴, c'est une investigation méthodique, portant en général sur un secteur particulier dont il s'agit de découvrir les facteurs qui l'influencent, de proposer des hypothèses explicatives. Cette approche méthodologique procède successivement par des recherche fondamentale sur terrain : descriptive, spéculative, prospective, par les recueils de données et, finalement : le traitement et l'analyse des données et des informations recueillies.

2.2.1 Des recherches

a) Recherche fondamentale

Afin d'arriver à une analyse sociologique, nous avons eu recours à des méthodes de recherche qualitative et quantitative. En premier lieu, nous avons consulté une revue documentaire composée de livres et de magazines afin de bien cerner toutes les évolutions sociologiques liées à notre étude, étant donné que cette étude est basée sur la dynamique de l'organisation d'un syndicat et le rôle que peut avoir la SEKRIMA sur ses membres et leur façon de vivre, de penser et d'agir.

Mais aussi, des différences culturelle et sociale semblent être des facteurs discriminatoires au sein des membres. Ensuite, nous avons fait des recherches sur les documents relatifs aux organisations des travailleurs et militantes, en particulier SEKRIMA et une organisation syndicale (le FISEMA).

⁴Document en ligne

b) Recherche sur terrain

Nous avons réalisé 175 enquêtes auprès des jeunes et 20 enquêtes auprès des anciens travailleurs syndiqués. Nos cibles se répartissent comme suit :

- Travailleurs membres syndiqués de SEKRIMA : 40
- Anciens travailleurs syndiqués membres SEKRIMA : 15
- Travailleurs non syndiqués : 35
- Travailleurs et syndiqués : 42
- Jeunes entrepreneurs : 23
- Jeunes étudiants : 35

Ces jeunes répondants sont membres de SEKRIMA en majorité, mais nous avons aussi enquêté des jeunes issus de différentes institutions (université, organisation entrepreneuriale) afin de connaître au mieux ce que les jeunes pensent du monde syndical et aussi d'estimer leur implication dans ce domaine. Ce domaine est souvent considéré par les jeunes, comme propres aux militants syndicaux uniquement, et non pour leurs intérêts ou ni pour la satisfaction personnelle d'appartenir à un groupe ou pour leur épanouissement personnel. La situation de confusion d'objectifs se répercute sur l'acquittement non régulier de la cotisation annuelle. Et ceux qui choisissent de ne pas intégrer le syndicat croient que les actions syndicales auraient trait à une action de bienfaisance.

c) Recherche descriptive

Nous avons aussi réalisé une approche participative pour nous aider à observer les comportements des syndiqués, jeunes ou expérimentés, la dynamique du groupe syndicats, les motivations qui poussent tout un chacun à être actif au sein de son organisation voire pour la nation. A observer, quels types de réunions, quels types de leadership sont adoptés dans ces organisations, afin de mettre en exergue leur dynamisme et leur mission. Les acteurs de ces organisations ont été étudiés pour élucider le sens de leur choix dans la carrière syndicale.

d) Recherche spéculative et prospective

Après avoir réalisé des travaux sur terrain, la vérification des hypothèses avancées dans l'introduction, il n'est pas à négliger de traiter les données collectées afin de faire ressortir la réalité sociale de terrain. Ensuite, l'approche prospective consiste à ouvrir une piste de réflexion et de faire émerger les nouvelles hypothèses en dehors de référentiels existants.

2.2.2 Recueil de données

Il est nécessaire au moment du recueil des données de s'assurer que ce qui doit être pris en compte a été spécifié. Il faut déterminer les variables et les indicateurs pertinents au regard des hypothèses qu'il faudra recueillir. Dans nos questionnaires, nous avons adopté les questions ouvertes afin de faire sortir chez les enquêtés ce qu'ils pensent réellement. Ensuite, des questions fermées aussi sont utilisées. Et des modalités d'une variable qualitative produite de Boudon, R (1984) et Berthier, N (2000) par un ensemble de réponses simplement distinctes (comme classe d'âge, des degrés de faveur ou d'accord).

2.2.3 Traitement et analyse des données et des informations recueillies

Une fois que les données sont acquises, au moyen des méthodes et techniques de recueil d'informations, il reste à faire les interprétations. Par ailleurs, nous procéderons pour une analyse *bivariée* c'est-à-dire l'*analyse à deux dimensions*, une méthode d'analyse des données où l'on considère deux variables à la fois (exemple : corrélation entre l'âge et la religion).

Ensuite, l'*analyse multivariée* procède à l'introduction de nombreuses variables explicatives (pourcentage par lignes et pourcentage par colonnes) à titre d'exemple la répartition des activités est fonction de l'accord avec l'opinion). Puis l'*analyse qualitative* de Weber Max c'est-à-dire qu'il existe une relation logique entre deux phénomènes. Dont la comparaison permet de déterminer leurs caractéristiques communes et éventuellement leurs différences.

Cette analyse quantitative nous aidera à faire sortir les spécificités et l'idéal type des membres de SEKRIMA. Et enfin, nous procéderons à l'*analyse fonctionnelle* de Merton, elle consiste à expliquer un phénomène ou une institution par le rôle qu'ils jouent dans la société sans une quantification de la réalité. Ces différents types d'analyses cités au dessus nous seront très utiles dans notre recherche afin de connaître la réalité du mouvement cible, le type d'organisation que nous avons, le dynamisme des membres au sein de SEKRIMA, les motivations ou les démotivations des membres, les rapports de force existants entre les acteurs membres, et le type de pouvoir adopté dans cette organisation syndicale. Cette étude sera clôturée par une approche comparative et une approche prospective. Et dans la dernière partie de notre mémoire concerne les analyses des données collectées par une approche comparative ainsi qu'une approche prospective seront mises en exergue.

II. Système d'Organisation syndicale SEKRIMA

Dans cette deuxième partie, la recherche sur terrain sera mise en valeur c'est-à-dire le recueil des données, les entretiens réalisés auprès des enquêtés peuvent nous aider à connaître la réalité sociale de notre organisation cible et de faire sortir des analyses de ces données collectées. Il faut donc déterminer les variables et les indicateurs pertinents des hypothèses qu'il faudra recueillir. Boudon, R (1984) *Les méthodes en sociologie*⁵, le concept de variable renvoie au résultat de la partition d'ensemble d'objets selon un ou plusieurs critères spécifiques : sexe, niveau de qualification, religion,

Chapitre 3 : Caractéristiques des membres du SEKRIMA

Nous allons diviser les membres en deux catégories, c'est-à-dire les jeunes travailleurs et les syndiqués non travailleurs, qui vont être répartis en tranche d'âge. Mais nous nous intéresserons aux jeunes affiliés à cette organisation, pour en détecter leur perception du monde syndical.

3.1 Membres âgés de 18 – 35 ans

Ce public jeune va composer notre recherche, d'où le choix de cette tranche d'âge. Dans les prochains paragraphes nous verrons leur statut professionnel, leur religion, leurs activités culturelles ou autres.

3.1.1 Classement des membres

a) Selon leur statut professionnel et sexe

Tableau III: Répartition des membres selon leur statut professionnel et sexe

	Agriculteur	Indépendants	Cadres	Employés	Ouvriers	Total
Homme	20.2%	10.5%	3%	23.1%	43.2%	100%
Femme	22.5%	8.7%	5%	21.5%	42.3%	100%

Source : nos propres enquêtes, 2011

Au sein de SEKRIMA, nous avons pu voir parmi les ouvriers (43.2% des hommes et 42.3% des femmes) un pourcentage qui se rapproche entre celui des hommes et des femmes avec une légère supériorité masculine, même si nous n'avons enquêtés qu'une minorité des membres. Il en est de même chez les employés (23.1% pour les hommes et 21.5% pour les femmes) de notre enquête. Nous avons pu recevoir quelques témoignages formulant que ces

⁵PUF, Que sais-je ? Paris, p.49,

deux catégories socioprofessionnelles se sentent exploitées par leurs employeurs, mais ils n'osent pas les exprimer car ils n'ont pas les niveaux requis pour réclamer leur droit. Et ce sera un motif d'adhérer aux organisations syndicales : pour revendiquer leurs droits fondamentaux au travail et d'obtenir ainsi la couverture syndicale contre d'éventuels problèmes : licenciement, discrimination, harcèlement ou autre. Dans le cadre de notre enquête, nous avons remarqué que les femmes plus nombreuses que les hommes s'intéressent au syndicat. Il en est de même pour les cadres féminins, elles représentent 5% contre 3% chez les hommes cadres. Chez les agriculteurs (20.2% hommes et 22.5% femmes), le nombre de femmes est supérieur par rapport aux hommes. Le groupe le plus faible en pourcentage reste les cadres qui ne sont que 10.3 % chez les hommes et 8.7% chez les femmes du fait de leur manque d'intérêt vis-à-vis du syndicat.

Les problèmes les plus souvent mentionnés par les enquêtés sont : « la durée du travail », qui va au-delà des 40 heures par semaine, ne respectant pas les normes quant aux règlements des heures supplémentaires, tandis que la discrimination professionnelle, existant sur leur lieu de travail, est monnaie courante. Malgré tout cela, ces jeunes cadres choisissent de se maintenir à leur poste au sein de ces entreprises et pourtant ils ne veulent pas, en aucun cas, adhérer dans des syndicats, de peur des représailles qui, finalement, risquent d'aboutir à la perte de leur travail.

b) Selon leur sexe et classes d'âge

Tableau IV : Répartition des membres selon leur sexe et âge (%)

	[18-21[	[21-24[	[24-27[	[27-30[	[30-33[	[33-35[	Total
Homme	4	12.5	22.4	26.4	22.1	12.6	100
Femme	5.3	10.3	21.6	25.5	22.3	15	100
Total	9.3	22.8	24	41.9	44.4	27.6	100

De nos propres enquêtes, 2011

Le tableau IV montre que les jeunes âgés entre 27 et 30 ans sont plus nombreux à adhérer dans un syndicat, car ils ont déjà un travail plus ou moins stable. Alors que les jeunes de 18 à 21 ans ne priorisent pas l'inscription dans un syndicat. Ces chiffres peuvent démontrer que les jeunes moins de 21 ans sont en majorité des étudiants, ils disent qu'ils n'ont pas encore de travail stable et ne sont pas encore prêts à devenir des militants. Il n'empêche que quelques jeunes ont une vision plus large d'accomplissement personnel par l'appartenance à une

association syndicale et surtout par la participation active à la vie associative du syndicalisme, cas de SEKRIMA.

c) Selon leurs activités et âge (%)

Tableau V : Répartition des membres selon leurs activités professionnelles

	Agriculteurs	Indépendants	Cadres	Employés	Ouvriers	Total
[18-24[	5.4	5	0	12.7	9.5	22.6
[24-30[	7	2.7	3.7	7.3	11.3	32.4
[30-35[	9	7.8	5	12.4	10.8	45

De nos propres enquêtes, 2011 (total 100)

En général, la motivation d'adhésion à l'organisation syndicale augmente avec l'âge, ce qui veut dire que pour les jeunes âgés de 18-24 ans, 22.6% s'intéressent au mouvement syndical, alors que les plus âgés entre 30-45 ans 45% y sont inscrits. Ceci s'explique par le niveau d'expériences socioprofessionnelles mis en jeu : plan de carrière, promotion, avancement, charges familiales, ainsi que la surgence des problèmes inhérents à chacun des critères cités plus haut, que le travailleur, en général, rencontre au cours de sa vie professionnelle. En effet, les jeunes membres de SEKRIMA entre 30-35 ans sont majoritaires, ils font parti du CSP de la section employé 12.4%, ensuite les ouvriers avec un pourcentage de 10.8%. Nous avons pu observer qu'au fur et à mesure que ces jeunes avancent en âge, c'est-à-dire à partir de 25 ans, ils s'intègrent dans le monde syndical, 24 - 30 ans (32.5%) et 30 -35 ans (45 %). Alors que, les jeunes âgés de 18 à 24 ans s'intéressent moins de ce domaine. En effet, dans cette tranche d'âge, ils étudient encore, ayant une connaissance insuffisante du monde du travail, et pensent que le fait d'adhérer à des mouvements syndicaux risque réduire leur chance dans l'octroi d'un poste quelconque pour leur futur emploi. Ce point de vue concerne surtout les jeunes qui souhaitent devenir cadres.

d) Niveaux de diplômes et activités professionnelles (%)

Tableau VI : Répartition des membres leurs activités professionnelles

	Agriculteurs	Indépendants	Cadres	Employés	Ouvriers	Total
Aucun diplôme	27.6	4	0	5	63.4	100
CEPE	37.7	5.3	0	28.2	28.8	100
BEPC	20	25.7	0	27	27.3	100
BAC	13	21.6	27.5	18	19.9	100
DEUG, BTS	1.3	30.9	23.4	13	25.4	100
2e, 3e cycles universitaires	10.4	30	45.6	8.8	5.2	100

De nos propres enquêtes, 2011

Les 63.4% des répondants disent qu'ils n'ont aucun diplôme et ce pourcentage concerne les ouvriers car leurs employeurs n'exigent pas de diplômes lors de leur embauche, il leur suffit que ces ouvriers sachent manipuler les machines. Ces ouvriers sont le produit de l'exode rural, des jeunes qui aspirent à une vie meilleure, en travaillant dans des entreprises industrielles ou les entreprises franches. Quant aux agriculteurs leurs diplômes vont du CEPE jusqu'au niveau de la classe de quatrième ou de la troisième, rare ceux qui ont le diplôme de BEPC. Ce qui importe pour eux, c'est de savoir lire et écrire.

Les cadres enquêtés, membres de SEKRIMA, ont au minimum le bac, ils ont donc fait des études supérieures (bac : 27.5% ; bac+4 et plus : 45.6%). Les professions libérales (bac 30.9% ; maîtrise et plus : 30%) regroupent les avocats, des médecins, des ingénieurs, sont aussi présents au sein de ce syndicat.

e) Appartenance religieuse et sexe

Tableau VII : Répartition des membres selon leur appartenance religieuse

Religion et genre	Fikambanan'ny Fiangonana Kristiana Malagasy (FFKM) Fédération Oecuménique des Eglises Chrétienne Malgaches				Autre	Total
	Catholique	Protestante	Anglicane	Luthérienne		
Religion Genre	Catholique	Protestante	Anglicane	Luthérienne	Musulmane,	100
Homme	38.7	35.4	8.2	14.7	3	100
Femme	36.2	35.8	7.9	18.4	1.7	100

De nos propres enquêtes, 2011

La plupart des jeunes membres répondants sont catholiques (hommes : 38.7% ; femmes : 36.2%). Suivi de près par ceux qui pratiquent la religion protestante (hommes: 35.4% ; femmes : 35.8%). Mais même si cette organisation est dénommée chrétienne, des membres appartenant à une religion autre que chrétienne, l'islam (homme : 3% : femme : 1.7%) y adhèrent. Ces derniers sont bien acceptés au sein de cette organisation. Durkheim, (E) dit « c'est pour mieux comprendre, le rôle de la religion dans nos sociétés ⁶ ». Cela peut sous entendre aussi que l'appartenance religieuse peut jouer un rôle aux choix des organisations qu'un individu souhaite intégrer.

⁶ Emile Durkheim, les formes élémentaires de la vie religieuse, 1912

f) Appartenance religieuse et activités socio professionnelles

Tableau VIII : Répartition des membres selon leur appartenance religieuse et leurs activités socioprofessionnelles

Religion CSP	Fikambanan'ny Fiangonana Kristiana Malagasy (FFKM) Fédération Oecuménique des Eglises Chrétienne Malgaches				Autre Musulmane,	Total
	Catholique	Protestante	Anglicane	Luthérienne		100
Agriculteurs	35.9	32.9	8.2	17.5	5.5	
Indépendants	32.5	30.7	11.3	18.8	6.7	100
Cadres	21.4	40.1	18.7	14.9	4.9	100
Employés	21.8	30.1	24	19	5.1	100
Ouvriers	31.7	26.3	19	15	8	100

De nos propres enquêtes, 2011

Un fort pourcentage de jeunes catholiques se retrouve chez les agriculteurs (35.9%), chez les indépendants 32.5%, et aussi chez les ouvriers 31.7%. Par contre, les personnes enquêtées issues de la religion protestante sont en grand nombre chez les cadres (40.1%), puis les employés (30.1%). Les anglicans se trouvent dans la section des employés (24%) ainsi que les luthériens (19%). Enfin, les confessions religieuses classées « autres » regroupent les musulmans, c'est-à-dire 8% sont des ouvriers.

3.2 Membres âgés plus de 35 ans

Les membres âgés de plus de 35 ans sont plus représentatifs du Membership syndical quant à leur degré d'implication et à leur attitude. Les prochains paragraphes vont nous aider à connaître les activités de ces membres actifs de ce mouvement syndical : la pratique religieuse, être fille ou fils de tel membre. En effet, nous avons pu voir que d'anciens travailleurs syndiqués ont déjà eu de proches parents dans le syndicat. La reproduction sociale de Bourdieu peut aussi être mise en exergue dans notre recherche.

Nous avons observé que les membres de plus de 35 ans font partie des décideurs dans cette organisation syndicale. Ce deuxième groupe d'âge se trouvent surtout à la tête de SEKRIMA c'est-à-dire que les membres du bureau de cette organisation sont, à l'unanimité âgés de plus de 35 ans, dont 85.6% sont déjà à la retraite et que les 14.4% travaillent encore.

En effet, ces membres de bureau travaillent soit à plein temps ou soit à mi-temps au siège, sis à Behoririka. Quelques membres de bureaux seulement, sont rémunérés mensuellement, pour un mandat de quatre ans, par un partenaire international CMV (une

organisation Hollandaise). Nous pouvons observer que toutes les décisions concernant l'organisation passent par eux dont l'âge moyen est de 53 ans.

Dans ce groupe d'âges la religion protestante (FJKM) domine avec 75% et le reste 25% appartient à la confession catholique. Par contre, parmi les membres de bureau, il y a ceux qui appartiennent à la religion musulmane, mais est très minoritaire (0.5%). Ce groupe d'âges (plus de 35 ans) interviewé montre que ce sont eux qui détiennent les rennes du pouvoir dans cette organisation, car toutes décisions importantes concernant l'association leur sont incontournables et ils assurent le fonctionnement de l'organisation. Leur principal atout, ce sont les années d'expériences en matière de syndicalisme.

Cependant, ils se disent être débordés dans les interventions à gérer dans les conflits entre patron et travailleurs (négociation collective, gestion des dossiers contentieux aux inspections du travail et au tribunal), puisque les interventions ne sont pas couvertes par l'effectif, très faible, des intervenants. Selon Durkheim⁷ « *L'individu reçoit en naissant des goûts et des aptitudes qui le prédisposent à certaines fonctions plus qu'à d'autres, et ces prédispositions ont certainement une influence sur la manière dont les tâches se répartissent* »

3.3 Présentation des groupes existants dans cette organisation

Il est important de connaître les groupes de membres existant au SEKRIMA.

3.3.1 Groupes internes :

a) Membres élémentaires ou membres officiels :

Le postulant subit auparavant un entretien, puis l'adhésion au groupe se fait par la régularisation de la cotisation annuelle de 2 000 Ariary, devoir que tout membre se doit d'exécuter. Ces personnes ont un statut légal comme membres à part entière au sein de SEKRIMA. Ils peuvent alors voter ou postuler aux postes, lors de l'élection des membres du bureau de la Fédération ou des Unions Régionales.

b) Membres de bureau :

- membres de la Fédération

Il s'agit des membres qui gèrent le mouvement au niveau national. Ces postes sont obtenus grâce aux élections des membres pour un mandat de 2 ans. Ces membres élus représentent le SEKRIMA au niveau National et International.

⁷ Émile Durkheim, De la division du travail social, Edition Chicoutoumi, Québec, 2002 (1893)

- membres élus des Unions Régionales

Ces membres doivent être en règle avec leur cotisation pour pouvoir être élus, et les électeurs devront eux aussi s'acquitter de leur cotisation. Ils sont les garants du bon fonctionnement des Unions Régionales et la transmission des valeurs de l'organisation syndicale dans leur localité. Il existe des Unions dans les 22 Régions de Madagascar (ex. UR d'Antananarivo, UR de Toamasina). Ils décident les activités à réaliser dans les UR en se référant aux objectifs internationaux et nationaux. Chaque UR est autonome à la réalisation de leurs activités.

3.3.2 Groupes externes

a) Partenaires – sponsors

Ils concernent les personnes physiques ou morales de dimension nationale ou internationale. Leurs rôles, généralement, sont soit des donateurs de lots, soit de renforcer les appuis logistiques et/ou les appuis financiers selon les conditions convenues entre les deux entités. Le partenariat accroît l'image de marque du mouvement.

b) Travailleurs externes formés

Ce groupe touche les personnes formées (tout type de travailleurs) issues des entreprises ou organismes partenaires du mouvement. Ces travailleurs qui souhaitent connaître un peu sur leurs droits au travail ou sur leurs conditions au travail sont aussi concernés.

3.3.3 Mode d'adhésion

Tout individu travailleur peut adhérer au SEKRIMA. Les exigences c'est que ces personnes qui désirent être membres doivent être actifs professionnellement. Et ensuite, il doit acquitter de la cotisation annuelle. Il s'inscrit dans l'UR de son choix, il selon ses activités professionnelles (ex : FECTRASI, FIMPAMA).

Après avoir rempli une fiche d'adhésion, le travailleur est devenu membre syndiqué, muni de sa carte d'adhésion. Il peut alors participer aux différentes activités organisées par le mouvement, et a droit au vote dans les élections des membres de bureau.

Par contre, sur terrain, nous avons pu constater qu'il existe un problème à l'acquisition de la carte des membres car le président de la fédération nationale vit à Tuléar (1000km d'Antananarivo) et toutes les cartes des membres doivent passer par lui pour la signature avant d'être valable. Et ce circuit peut pendre six mois en moyenne voire deux ans pour quelques membres.

Chapitre 4 : Relations interpersonnelles

Dans une organisation, la détection des sources de motivation et de démotivation des acteurs sociaux, peut être des indicateurs importants au fonctionnement d'une organisation donnée. Cependant, ce sera plus correct de stimuler les personnes à mieux s'impliquer aux activités et les situations s'influencent mutuellement pour produire un comportement (DAVIS, 1988). De ce fait, la source des motivations a des facteurs externes.

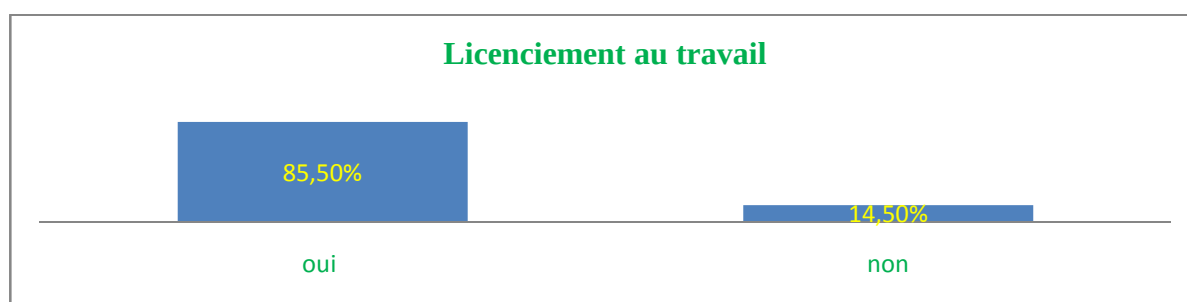
Dans ce cas là, le rôle des membres est primordial car ces derniers peuvent être source de progrès ou de blocage pour le bon fonctionnement d'une organisation données. Et les paragraphes qui vont suivre vont nous aider à faire ressortir les sources de motivation et de démotivation des membres dans cette organisation.

4.1 Source de motivation

Dans ce sous chapitre, la motivation des travailleurs est aussi importante au bon fonctionnement de l'organisation. Par ailleurs, il faut voir les raisons qui incitent les travailleurs à devenir membres dans un syndicat et ensuite, connaître les raisons de leur maintien dans le groupe quand ils sont devenus membres au sein d'un syndicat, notre cible est le SEKRIMA

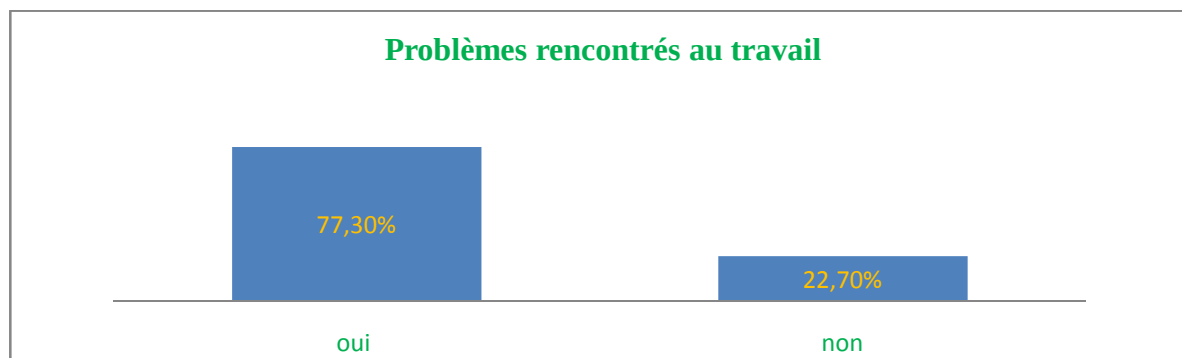
4.1.1 Raisons qui les poussent à adhérer à un syndicat

Figure II : Avez-vous été déjà licencié auparavant?



Sur ce graphe, nous pouvons voir que les répondants (85.5%) disent qu'ils ont été licenciés dans leur travail en moyenne deux fois, et pour cause de la fermeture d'entreprises (43.6%), le changement de propriétaires (25.5%) ou des contraintes personnelles entre employeur et employé (30.9). L'entreprise serait alors dans l'obligance de licencier ou de renouveler l'équipe généralement, ces conflits professionnels les incitent à intégrer dans un syndicat du fait de leur méconnaissance de leurs droits fondamentaux au travail, qui a leur avis serait un moyen d'exploitation au travail par l'entreprise. En effet, ces répondants sont membres de SEKRIMA et cela peut sous-entendre que ces travailleurs n'ont pas pensé à devenir syndiqués s'ils n'ont pas rencontrés des contraintes professionnelles voire des licenciements.

Figure III : Avez-vous déjà rencontré des problèmes au sein de l'entreprise où vous travaillez?



Les 77.30% des répondants partagent sans hésitation, qu'ils rencontrent des problèmes dans leur travail. Les difficultés surtout, évoquées se situent au niveau de leur salaire et de leurs conditions au travail. Ils disent qu'ils sont moins bien payés, et en plus leurs heures de travail dépassent souvent les 177.6 heures par mois (article) et à cet effet, l'entreprise ne rémunère pas leurs heures supplémentaires. Et, ceci ne concerne pas uniquement des jeunes dans les entreprises franches mais cette situation précaire au travail touche également les jeunes cadres.

Par contre, pendant notre interview, les cadres sont plus prudents à répondre à nos questions de peur de créer des représailles dans le travail. Les enquêtés cadres (36.9%) ayant travaillé dans des secteurs privés au-delà de cinq ans, ne sont pas encore affiliés à la prévoyance sociale (CNAPS, OSTIE) par ignorance ou par négligence de leur droit (article). Et ils disent que négocier sur des conditions au travail, avec leur patron est toujours mal vu et risque de se répercuter sur leur travail, voire licenciement non règlementé, c'est-à-dire sans préavis.

En outre, nous avons pu voir que ces jeunes travailleurs issus de différents secteurs d'activités ont des points communs, la méconnaissance de leurs droits fondamentaux au travail, une certaine précarité au travail, incapacité à faire face aux problèmes rencontrés au travail et ni de les résoudre. De ce fait, ils vont s'adresser au syndicat pour voir les moyens de revendication et avec l'appui du représentant du syndicat, ils vont ensuite confronter leur patron. A l'issue de cette intervention s'ils n'ont pas eu gain de cause et se sentent lésés ils vont tourner carrément la page en déposant leur démission.

4.1.2 Implication des membres

Nous avons établi quelques indicateurs pour faire ressortir les différents types d'activités qui ont motivés les membres à rester dans ce mouvement.

- 52% des répondants disent que les formations syndicales sur les droits du travail les ont motivés à rester dans ce mouvement. En effet, la connaissance de leurs droits les a beaucoup aidés dans leur travail car ils ont pu observer dans leurs activités professionnelles que certains de leurs employeurs négligent quelques points dans les droits des travailleurs (conditions de travail, sécurité sociale, contrat du travail). Et les formations sur les négociations collectives les intéressent aussi car une fois sur terrain, ils auront l'opportunité de négocier avec leur employeur. La négociation salariale nécessite un risque car cela peut avoir un impact pas souvent en faveur des travailleurs.
- 25.3% des répondants disent qu'ils se sentent plus à l'aise dans des activités de Team building, des activités événementielles (1^{er} mai : fête de travail, fête de nouvel an). En effet, ils aiment rencontrer tous les membres de SEKRIMA dans tout Madagascar.
- 22.7% disent faire des marketings syndicaux dans différentes régions, source de motivation, une occasion pour eux de découvrir d'autres villes, cultures, personnes.

Nous avons pu remarquer que les membres du syndicat participent irrégulièrement aux activités syndicales, cette tendance étant beaucoup plus accentuée chez les jeunes.

4.1.3 Motivation liée au pouvoir

La motivation est liée au besoin d'exercer du pouvoir sur les autres et sur son environnement. Cette conception est encore appuyée par l'auteur Maclellan. En effet, le pouvoir selon Sainsaulieu peut être lié en terme d'identité c'est-à-dire qu'une personne au pouvoir est reconnue et respectée, elle peut appliquer sa vision dans une organisation et peut aussi y effectuer des changements. Plus explicitement, les postes à responsabilité peuvent favoriser les membres à partager leurs objectifs avec les autres.

Nous avons pu voir un écart d'âges entre les personnes de plus de 35 ans (45 à 70 ans). Le pouvoir syndical concerne surtout les personnes ce groupe qui détient les postes de responsabilité au sein de SEKRIMA, et les jeunes moins de 35 ans ne sont pas impliqués dans les prises de décision et se sentent réellement exclus.

La plus faible implication des jeunes au pouvoir ne réside pas dans le fait qu'ils sont antisyndicaux mais plutôt dans leur perception de la place que le syndicat fait aux enjeux qui leur sont propres et de leur capacité d'influencer les décisions syndicales.

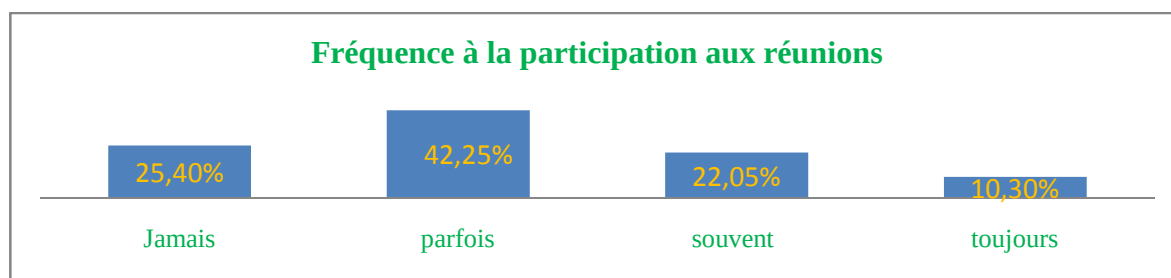
4.2 Source de démotivation

Dans notre étude, nous avons vu qu'il existe deux éléments importants avancés par ces jeunes les raisons de leur démotivation à adhérer au syndicat pour les travailleurs non syndiqués ou à ne pas s'impliquer réellement dans des activités syndicales pour ceux qui sont déjà membres.

4.2.1 Réticence des jeunes aux réunions syndicales

Raisons invoquées par les jeunes à ne pas participer aux réunions

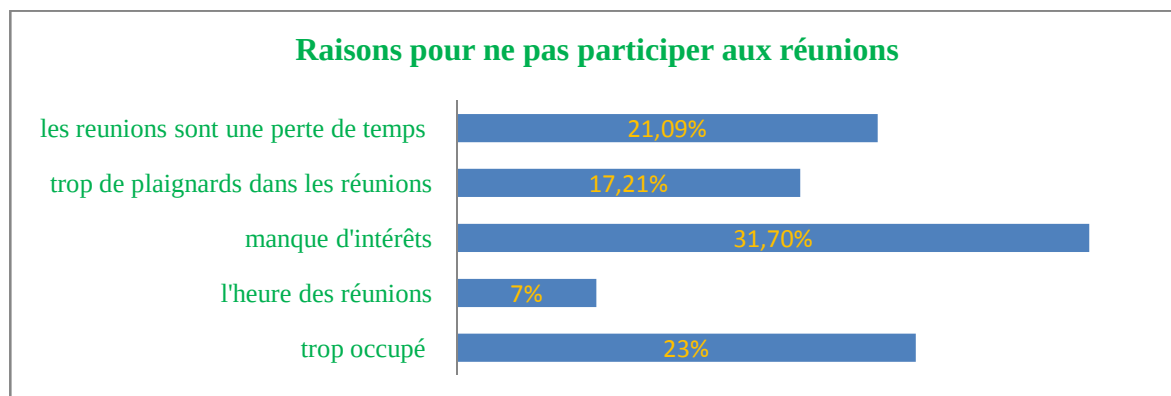
Figure IV : Fréquence à la participation aux réunions



De nos propres enquêtes, 2011

Notre graphe nous montre que les jeunes membres de SEKRIMA participent rarement aux réunions c'est-à-dire 42,25% vont parfois aux réunions. Cependant, 10,30 % seulement des jeunes assistent aux réunions syndicales. Ils disent qu'ils ont d'autres priorités dans la vie et ils ont aussi évoqué que les membres de bureau ne respectent pas le timing des ordres du jour. Les réunions permettent aux membres de se mettre au même niveau d'information et à connaître le contexte général du travail, les problèmes rencontrés et les solutions adéquates adoptées à chaque contrainte rencontrée. Même si les réunions s'effectuent tous les deuxièmes dimanches du mois, ils ne se croient pas dans l'obligance d'y assister. Une année compte douze réunions ordinaires au sein du SEKRIMA, mais seulement, 7 sur 12 réunions se voient assistées, et la présence aux réunions se fait par intermittence. La présence aux réunions se fait par plaisir de contact ou seulement pour le besoin de s'informer.

Figure V : Raisons de ne pas participer aux réunions



De nos propres enquêtes, 2011

Pour les jeunes, en plus des raisons citées plus haut, s’y ajoutent le fait de ne pas être informés de la tenue des réunions. La faible participation serait donc liée aux multiples priorités de la vie qui restreignent les disponibilités de temps et au simple manque d’intérêt ou à l’insatisfaction à l’égard du contenu des réunions (21.09%). S’ajoute un manque d’information chez les jeunes et un faible intérêt pour le syndicat (31.70%).

Cette graphe peut nous démontrer que les jeunes préfèrent surtout passer à l’action que de perdre leur temps à faire des réunions. Nous avons aussi observé lors de nos approches participatives dans des réunions mensuelles organisées par le SEKRIMA que ces jeunes (60%) sortent de la salle de réunion avant même que les points à atteindre des ordres du jour ne soient traités. Cela peut aussi être un des indicateurs de leur désintérêt au syndicat.

Et selon, Tapia et Lang (1994) ils démontrent que la participation politique ou sociale des jeunes serait de nature plus pragmatique, en ce sens, qu’on préférerait une action axée sur des résultats immédiats plutôt que de donner son appui à de larges revendications (Guay et Nadeau, 1994).

4.2.2 Enquête faite à d’autres jeunes non syndiqués

Nous avons classé les jeunes selon leurs activités. Il existe des jeunes travailleurs non syndiqués, des jeunes entrepreneurs, des jeunes travailleurs syndiqués et des étudiants. Ils ont chacun leur point de vue mais d’après leur entretien individuel. Il existe des ressemblances dans leur perception et leurs idées sur le syndicat même si des jeunes sont déjà membres ou non des syndicats.

4.2.3 Autres facteurs de démotivation des jeunes

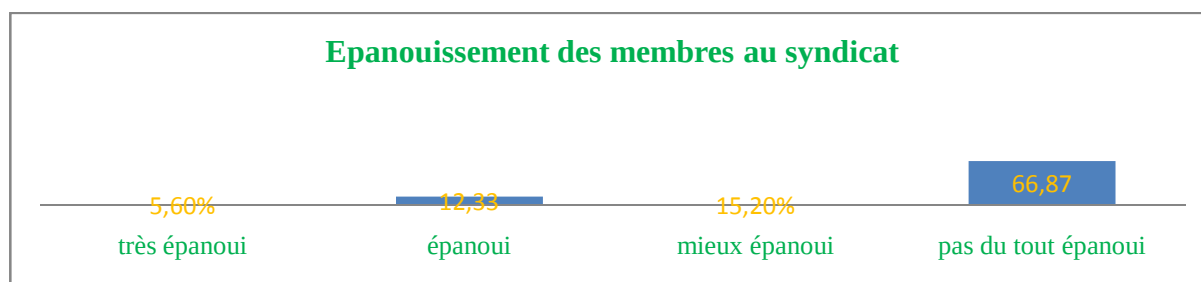
Nous avons aussi mis dans cette partie qu'être en retard, ne pas être payés à jour à leur cotisation, se défaire de ses responsabilités et ne pas les exécuter à temps. Ces détails dans les comportements des membres peuvent déjà démontrer une certaine dissonance à s'impliquer réellement dans cette organisation.

4.3 Autres facteurs

Dans notre questionnaire, nous avons recueilli d'autres indices afin de faire ressortir les facteurs qui pourront favoriser les l'implication ou la non implication des membres au sein de cette organisation syndicale.

a) Epanouissement des jeunes membres

Figure VI: Sentez-vous épanoui au sein de votre syndicat

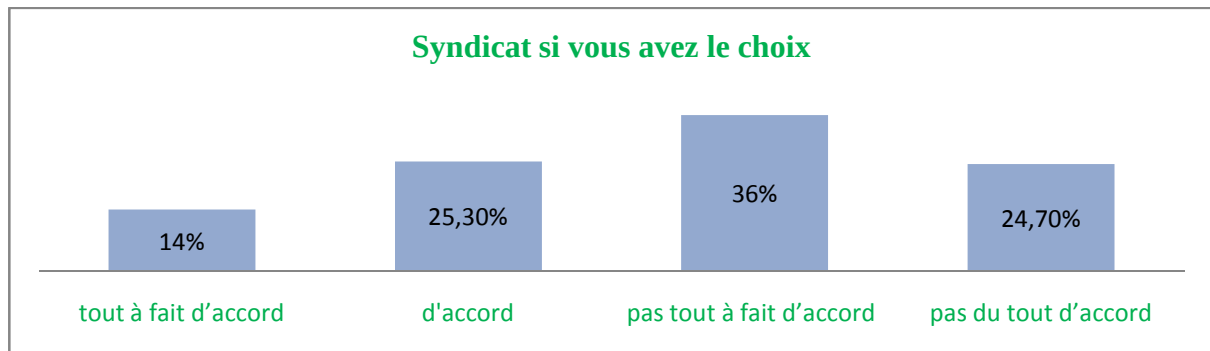


De nos propres enquêtes, 2011

Sur ce graphe ci-dessus, nous avons pu voir que 66.87% des répondants ne se sentent pas du tout épanouis car ils disent que les formations offertes par le syndicat ne sont pas adéquates à leurs besoins et les autres évoquent que l'abus de pouvoir de quelques membres au sein de cette organisation ne favorisent pas leur développement personnel. Et la rétention d'informations est citée aussi car ces membres qui se sentent délaissés et ne bénéficient pas des opportunités qui se présentent (voyage, séminaires ou autres). Par contre, 5.60% des jeunes répondants disent qu'ils sont très épanouis. Ces derniers font partie des nouveaux membres et on peut dire qu'ils sont encore à la découverte des activités syndicales, ils sont pour la plupart membres depuis 1 an à 3 ans.

b) Choix d'adhérer à un syndicat

Figure VII: Serez-vous syndiqué si vous avez le choix



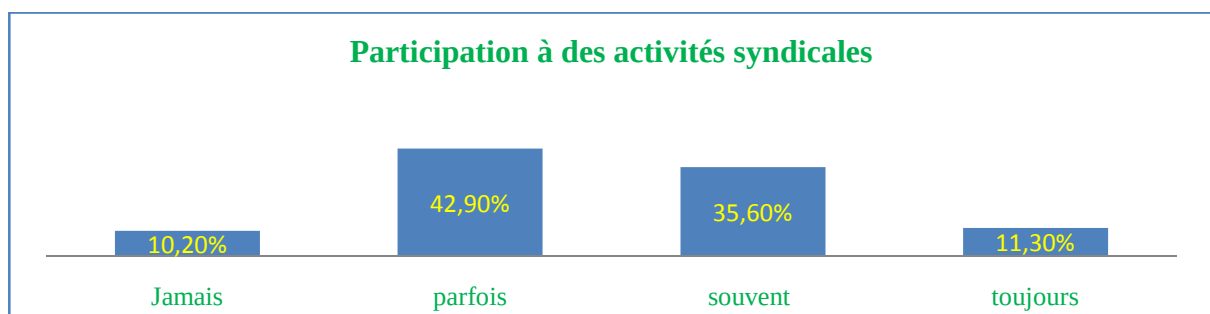
De nos propres enquêtes, 2011

Les réponses à cette question « Serez-vous syndiqué si vous en avez le choix ? » nous ont étonnées car les jeunes affirment que leur adhésion au syndicat se fait par faute de choix. De ce fait, 36% des enquêtés ne sont pas tout à fait d'accord et 24.70% ne sont pas du tout d'accord de devenir des syndiqués car ils disent que ils sont devenus syndiqués « par accident » et non pas voulu mais peu après, ils commencent avoir le goût pour le syndicat et deviennent membres.

Les 14% sont tout à fait d'accord pour devenir syndiqués car des membres de leurs familles sont des militants dans le syndicat depuis plusieurs années, il est alors plus facile pour eux d'entrer dans cette arène. Ces jeunes disent que leur grand père et/ou père ont été membres d'un syndicat auparavant, et eux aussi semblent avoir une certaine vocation pour le militantisme.

c) Participation à des activités syndicales

Figure VIII : Participation à des activités syndicales



De nos propres enquêtes, 2011

Les activités syndicales regroupent les négociations collectives, les formations, le team building 42.90% des répondants disent y participer parfois. Les 35.60% participent souvent et

11.30% seulement sont toujours présents à chaque activité. Nous les avons classées comme des activités informelles dans cette organisation.

Chapitre 5: Relation d'interdépendance

Tout comme les rapports entre les individus, les relations entre les membres d'un groupe sont limitées par la manière dont s'effectuent les communications.

5.1 Rôle et communication

Les membres d'un groupe peuvent discuter de toutes sortes de choses quel que soit le sujet traité, ou les idées exprimées, la communication se fait par l'intermédiaire de différents réseaux de communication (H. LEAVITT, 1973). Par ailleurs, il est possible de donner des responsabilités aux autres membres même qu'ils soient membres de la Fédération Nationale (FN) ou appartiennent aux UR, car il existe différents des secteurs d'activités auxquels appartiennent chaque membre selon leur spécialité.

La répartition des tâches des membres se fait selon leur domaine. Cela occasionne moins de confusion sur la définition de la responsabilité de chacun, pour ce faire, il est dans l'obligance de s'informer sur ce qui se passe au sein de son équipe. Une défaillance du côté de la coordination et de la prise de décision serait cause de dispersion et, par là, occasionnera des pertes de temps inutiles. Par exemple, les projets doivent avoir l'aval des membres des UR et parfois même, au niveau national avant d'être réalisés ou non, une procédure qui risque d'être longue et onéreuse du fait de la disponibilité des décideurs ou de leur éloignement.

Si l'information est largement diffusée, apparemment avec plus d'exactitude, les membres seront plus contents de l'envoyer et de la recevoir, lorsque les intéressés peuvent exercer un certain contrôle sur ce qui se passe. Le rôle du Président national est de définir la vision et les objectifs annuels du mouvement en se référant aux actions prévues lors de la réunion des membres au niveau national.

Enfin, on peut encore ajouter que les réseaux de communication semblent œuvrer dans le même sens. Explicitement, l'Union régionale d'Antananarivo ne possède pas encore des outils de vérification des activités effectuées (fiche de planification de projet, fiche de suivi), mais dispose plutôt des PV pour les réunions. Nous avons observé aussi que les rétentions des informations existent au sein de cette organisation puisque les personnes ressources en possession des informations ne redent pas comptent suffisamment, de leurs activités externes, si bien que les personnes compétentes ne sont pas souvent informés, à temps sur le déroulement

des activités du syndicat (exemple : souvent les mêmes personnes bénéficient des voyages à l'extérieur, les relais semblent négligés voire absents).

5.2 Leadership

Dans ce sens, « *le leadership désigne les autres de poursuivre avec enthousiasme les objectifs établis. C'est le facteur humain qui rassemble un groupe et le motive envers le but [...]* » (DAVIS, 1988). Ce processus peut s'expliquer grâce à la participation active à des réunions auxquelles peuvent s'appuyer divers facteurs (temps et argent).

Au sein de cette organisation, les leaders possèdent des expériences de plusieurs années dans les activités syndicales (47 ans, 35 ans, 30 ans) c'est peut-être un des facteurs bloquants pour les jeunes syndiqués de ne pas avoir accès au pouvoir de décision de cette organisation. Par contre, ils désirent maintenir leur adhésion syndicale à 80% mais ils sont moins enclins que leurs aînés à accepter des responsabilités syndicales.

5.3 Pouvoir

Un contexte, un construit, ce sont avant tout des relations. Dans la perspective stratégique qui est la nôtre, ces relations sont des relations de pouvoir. Ce qui va nous amener à aborder l'institution et les ressources humaines.

5.3.1 Pouvoir du point de vue des acteurs

L'acteur social constitue le point de départ indispensable de la démarche, car « *c'est l'acteur seul qui est le porteur et le témoin du construit organisationnel, c'est la réflexion sur le pouvoir qui va nous permettre d'analyser ce construit* » (M. CROZIER et M. FRIEDBERG, 1977). Les membres actifs de 18 à 70 ans se distinguent en membres UR (décideurs) et en simples membres (suiveurs). Et cela peut faire ressortir que la tranche d'âge des jeunes 18 à 35 ans ne fait pas encore partie de la première catégorie les « décideurs ».

La première catégorie détient un rôle en tant que personnes ressources à la transmission des normes et des valeurs de l'association aux membres, ils organisent des stratégies pour garder les membres, pour les motiver. Cependant, donner des sanctions fait partie du rôle des UR aussi et concerne les membres qui transgressent les règles. La deuxième catégorie suit les décisions prises par les membres de l'UR s'ils peuvent proposer des décisions concernant l'UR.

5.3.2 Pouvoir et organisation

« *Le pouvoir c'est la capacité d'utiliser la force, mais non l'emploi de la force en tant que tel, c'est la capacité d'appliquer des sanctions et des récompenses* » (BIERSTEDT, 1988)

Les prises de décision concernant l'association se font prises au niveau des UR. Les membres qui ne s'acquittent par leur cotisation ne seront pas sanctionnés. Les membres de bureau ne récompensent pas les membres (les trophées des meilleurs membres) pour dynamiser l'équipe et accroître la productivité des activités.

Même si les membres des UR disposent moins de pouvoir au niveau de leur région, toutes leurs décisions et actions doivent suivre, se conformer au statut et aux règles établis par l'association. Entre autres, « *les structures et les règles gouvernant le fonctionnement officiel d'une organisation* » (BIERSTEDT, 1988).

Cette deuxième partie de notre recherche fait ressortir les travaux sur le terrain afin de nous aider à connaître les réalités sur notre cible et à vérifier les hypothèses avancées dans l'introduction. Dans la prochaine et la dernière partie, des analyses des données, une approche comparative et prospective sur la jeunesse et le syndicalisme seront élaborées.

III Approche prospective du syndicalisme pour la jeunesse malgache

Les jeunes sont toujours présents dans tous les domaines y compris les syndicats même si ce groupement des travailleurs intéresse peu la jeunesse malgache. Nous pouvons voir que les jeunes s’y intéressent encore. Et dans les prochains paragraphes une approche perspective du rajeunissement du syndicat SEKRIMA sera mise en évidence mais nous avons aussi réalisé une approche comparative de SEKRIMA avec un autre syndicat afin de faire ressortir les différences entre ces organisations.

Chapitre 6 : Comparaison des opinions sur les valeurs syndicales

Dans ce chapitre, nous allons faire ressortir diverses opinions sur les valeurs syndicales car les personnes de différentes entités questionnées ont leur point de vu concernant les syndicats. Par ailleurs, mêmes si nous avons réalisé des interviews individuels notre recherche a fait ressortir de invariants auprès des individus issus de mêmes organisations ou institutions. Mais ont-ils à peu près les mêmes façons d’agir, de penser devant une chose. Nous pouvons ainsi parler de la structure vers l’individu (structuralisme).

6.1 Jeunes cadres dans des secteurs privés (banques, opérateurs téléphoniques)

Les jeunes cadres se sentent exploités mais ils n’intègrent pas les syndicats dont, l’adhésion peut constituer un frein, un obstacle voire un danger dans leur lieu de travail. Ils perçoivent les syndicats comme des instruments qui peuvent détériorer leur carrière professionnelle, ils ne veulent en aucun cas se confronter à leurs supérieurs pour éviter les représailles. Ils ne connaissent pas dans la plupart des cas leurs droits au travail car des délégués syndicaux ni les comités n’existent pas encore dans ces secteurs.

6.2 Jeunes cadres dans des secteurs industriels

Ils disent que les syndicats malgaches sont corrompus et ne défendent pas comme il faut les travailleurs. En effet, certains délégués de personnels ne cherchent pas l’intérêt général des ouvriers parce qu’ils suivent à la lettre ce que les patrons de l’entreprise commandent sans tenir compte des intérêts des travailleurs. L’éthique et la conscience syndicales sont détruites pour des intérêts personnels des représentants des syndicats.

Les interventions des syndicats sont perçues par les travailleurs comme inadéquates aux objectifs syndicaux ce qui ont entraîné des réticences au niveau des travailleurs à adhérer aux syndicats. Pour remédier les lacunes, les travailleurs vont brûler les étapes et vont s'adresser directement au tribunal pour régler eux-mêmes leurs problèmes au travail sans l'intermédiaire des syndicats. Cela peut-être un indice de la non confiance des travailleurs au syndicat.

6.3 Jeunes dans des organismes internationaux

Les jeunes qui exercent des activités dans des organismes internationaux disent par contre se trouver satisfaits de leur situation professionnelle du point de vue salarial, du point de vue professionnel car leur salaire leur permet de subvenir à leur besoin malgré les pressions dans leur travail. Leurs efforts sont compensés par leurs besoins matériels et ils se sentent épanouis. Par contre des répondants (45%) qui travaillent dans quelques ONG internationales disent qu'ils gagnent moins malgré leur dur travail.

6.4 Personnes âgées plus de 40 ans

Ces personnes âgées de plus de 40 ans, sont considérées comme ayant acquis les expériences professionnelles. Ce qui n'est pas négligeable dans cette étude, car leurs points de vue varient selon les différents secteurs d'activités des syndicats. C'est la raison pour laquelle nous avons aussi recueilli leurs opinions, suivant leur secteur d'appartenance :

- Secteur privé

Le syndicalisme détient une place importante dans les secteurs privés car des intérêts sont en jeu. En effet, l'insécurité permanente que subissent les travailleurs est omniprésente de peur d'être licenciés et ensuite accompagne au risque de ne perdre son emploi. De par la prise de conscience de cette insécurité au travail perçu par les employés, les patrons ont la main mise sur leurs employés, puisque les demandes d'emploi affluent, et que les offres de service sont rares et se vendent en surenchère par la réduction des salaires des nouvelles recrues avec les conditions de travail précaires ne respectant pas les lois et règles de travail tout aussi bien leur salaire réduit à des taux de moins en moins inférieurs à chaque embauche, loin de couvrir les besoins fondamentaux du travailleur. Généralement, à ce stade qu'on demande l'intervention des syndicats.

Le travailleur pressé par le besoin de travailler accepte parfois toutes conditions imposées par l'entreprise : par peur ou plus par ignorance, sans se demander si cela leur convient ou non. Pour pallier à ce problème les groupements d'employeurs et les syndicats organisent sur des négociations salariales, atelier annuel, afin de trouver un consensus entre les avantages des patrons et des conditions favorables pour les travailleurs dans leurs milieux professionnels.

- Secteur public :

Des syndicats de fonctionnaires existent dans le secteur public. Il se trouve que les fonctionnaires constituent en temps de crise un enjeu politique pour les dirigeants en place, la moindre revendication menée par le mouvement syndicaliste est tout de suite prise en considération pour être traitée immédiatement ou à retardement suivant la jauge politique. Du point de vue professionnel, leur condition de travail est supportable si le paiement du salaire se fait régulièrement.

De temps en temps, le mouvement syndicaliste réclame une hausse de salaires ou une révision de la grille indiciaire ce qui ne veut pas dire que le salaire des fonctionnaires est suffisant pour chaque catégorie.

Chapitre 7 : Bilan des études

Le problème de genre est mis en exergue au sein de SEKRIMA mais il s'agit surtout des rapports de force entre les jeunes et les anciens syndiqués existants au sein de cette organisation.

Section 1 : Problèmes rencontrés

7.1 Problèmes de conflits au sein du mouvement et les conséquences

Les décisions que ce soit au niveau du groupe ou de l'individu font pourtant l'objet de maintes critiques. Les différences de culture impliquent des confrontations d'idées et de points de vue au sein de SEKRIMA. De ce fait, notre analyse a permis de distinguer deux (2) types de conflits : les conflits de valeurs et les conflits d'intérêts au sein du mouvement.

7.1.1 Conflits de valeurs

- Le facteur social regroupe l'appartenance religieuse ou capital social « *ensemble des ressources naturelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relation plus ou moins institutionnalisé d'interconnaissance ; en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, [...] ensemble d'agents [...] unis par des liaisons permanentes et utiles* » (P. BOURDIEU, 1997).

Les individus sont membres d'un groupe : familial composé de tous les membres de la famille et amis, du mouvement socio-éducatif ou professionnel auquel ils appartiennent (écoles, lycées, universités, associations, ...). En effet, l'entretien de ce réseau est d'une importance capitale parce qu'il définit l'identité de la personne aspirante au mouvement, mais aussi, maintient sa position dans l'association.

- Capital symbolique « *le nom, le titre pour certains, l'honneur de faire partie d'une lignée familiale connue et reconnue, ses mérites et sa contribution à l'édification de la nation ou à son enrichissement, sont des valeurs à entretenir, maintenir et à transmettre à leurs propres enfants* » (P. BOURDIEU, 1997).

En outre, il existe des parrainages dans ce mouvement où des proches syndiqués entraînent d'autres membres de son réseau à y adhérer. Cela peut sous-entendre qu'il existe une reproduction sociale dans l'attrait syndical de ces membres.

- Ces diversités de cultures, de manière de vivre, de manière d'agir et de penser engendrent entre les membres une division, voire l'exclusion latente (indifférence des membres) ou manifeste (pas de communication partagée au niveau des activités) des adhérents qui appartiennent à aucun groupe. D'où, ce dernier n'a pas de position déterminante dans l'association. Le groupe est parfaitement solidaire sauf à l'égard des déviants qui ne respectent pas la loi ou les valeurs du groupe.

- Enfin, le degré d'implication des jeunes dans des syndicats est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âges (les plus de trente cinq ans). Les données nous amènent à infirmer l'hypothèse que leur faible implication découle de valeurs différentes. Elle serait plutôt liée au statut plus précaire des emplois occupés par les jeunes, à leur faible perception instrumentale à l'égard du syndicat et à leur sentiment d'impuissance de pouvoir changer les choses. D'où, la discrimination est fortement avancée par ces jeunes syndiqués dans quelques organisation syndicales mais certains mouvements syndicaux n'impliquent pas les jeunes dans les activités syndicales pour assurer la relève syndicale.

7.1.2 Conflits d'intérêts

a) Le problème de communication

- Nous avons pu constater que la communication constitue un facteur de conflit au sein du SEKRIMA. Les enquêtés disent que toutes les informations ne sont pas suffisamment transmises à tous les membres. Quelques personnes seulement sont au courant de grands événements en cours de réalisation, et ce n'est qu'après actes, et faits accomplis, que tout se fait savoir. Et, ils ne se sentent pas concernés par certains événements dans le mouvement, d'où, l'existence d'une rétention d'information au sein du mouvement.

- La stratégie adoptée au sein du SEKRIMA est de tenter de séduire de travailleurs pour devenir membres : pourtant, certains travailleurs deviennent membres pour seulement résoudre des problèmes ponctuels dans leur travail et n'ont pas de raison de s'impliquer pas alors que d'autres veulent réellement apprendre leurs droits fondamentaux au travail et aussi mettre leur main à la pâte dans des activités syndicales. Par ailleurs, un membre sur deux de ce mouvement ne reste pas au-delà cinq (5) ans, d'où un perpétuel changement des adhérents tous les deux (2) ans appelé « *roulement* ». En effet, ils ne postulent pas aux élections comme membres de

bureau mais par contre nous pouvons aussi voir que des membres peuvent rester au-delà de trente ans au sein de ce mouvement pour le faire fonctionner.

b) Obstacles à l'implication des jeunes

La faible participation serait donc liée aux multiples priorités de la vie qui restreignent les disponibilités de temps et au simple manque d'intérêt ou à l'insatisfaction à l'égard du contenu des réunions. S'ajoute un manque d'information chez les jeunes et un faible intérêt pour le syndicat. Cette réticence des jeunes est reliée à leur plus faible perception instrumentale du syndicat à pouvoir jouer ce rôle. Les jeunes à cause de leur manque de connaissances sont aussi d'avis à un degré beaucoup plus élevé que les plus de 35 ans que maîtrisent plus les techniques et procédures syndicales, car détiennent le pouvoir de décision réduit leur participation syndicale.

c) Contraintes inter individuelles et organisationnelles

▪ Approche individuelle

- Des membres disent réaliser des efforts dans l'accomplissement des projets mais ne se sentent pas reconnus. Malgré leur investissement intellectuel, temporel et même financier, passé à la réalisation des projets au SEKRIMA, ils se sentent exclus, et même, s'ils sont acceptés ils le sont à contre cœur, et cela se fait sentir avec le temps. Ce mouvement ne les considère pas comme ils le méritent. Cette injustice ressentie diminue tout enthousiasme et constitue une perte de temps et d'énergie pour eux.

- Comme il a été remarqué auparavant, des membres ont affirmé que la relation interpersonnelle constitue un élément capital si un aspirant souhaite persévérer dans le SEKRIMA. Par ailleurs, même s'ils se sentent exclus, ou sont considérés comme des intrus, ils persistent malgré tout à rester dans le mouvement, à cause d'une vision, qui est d'acquérir certaines expériences sur le syndicalisme, tout en espérant, devenir ultérieurement, partie prenante dans le mouvement.. Il est alors en contradiction avec sa conscience. Pour lui, c'est un défi à relever d'être reconnu, et avoir gain de cause pour occuper un poste de responsabilité au sein du mouvement. Il existe aussi des cas où quelques membres projettent d'accomplir des actions ambitieuses, très favorables pour l'association mais à cause des contraintes interpersonnelles (souvent évoquées par les membres enquêtés) ils ont du mal à les réaliser s'ils agissent seuls dans leurs objectifs et n'ont pas une équipe bien solide pour s'épauler. Ils se lasseront vite et démissionnent.

En effet, « *un individu se trouve dans une situation où sans relâche, il fournit de gros efforts pour atteindre un but déterminé, et s'il ne l'atteint pas, il éprouvera une dissonance* »

(C. BENABOU, H. ABRAVANEL, 1986). Là, il y a des circonstances où le groupe force un individu à se conduire contrairement à ses convictions. Quand cela se produit, un adhérent éprouve une confusion dans ses actes.

- Approche du groupe

Nous allons montrer que la dissonance peut avoir son rôle au niveau du groupe. L'interaction de groupe peut, en effet, être source de dissonance.

- la dissonance résultant d'une conformité publique forcée

Un membre appartenant à un sous-groupe doit toujours suivre les décisions de son groupe d'appartenance sinon il sera exclu. Ce cas a été relevé lors des votes, c'est-à-dire un adhérent qui n'approuve pas l'unanimité sera vite regardé autrement. Un membre ne doit jamais exprimer avoir son point de vue personnel, s'il veut continuer à appartenir à un groupe. Si c'est le cas, il doit avoir une forte personnalité, beaucoup de diplomatie et pouvoir entraîner les autres membres à suivre son objectif.

- Au niveau des intra-groupes

Selon certains adhérents, les frais de déplacements, la cotisation, la participation aux formations paraissent élevés et sans de contrepartie par rapport à ce qu'ils ont investi pour le mouvement. En effet, les uns relèguent au second plan leurs intérêts personnels, tels par exemple la préparation aux examens, ou parfois ils doivent quitter leur poste travail pour une durée d'une semaine si le lieu de formation se trouve assez loin) pour avoir une interaction avec les autres (ceux-ci ignorent l'effort effectué par l'autre groupe pour être accepté).

Tant que le second groupe n'est pas en mesure de reconnaître, cet effort que l'autre s'est donné pour le bien du mouvement, il en ressort une indifférence du second groupe créant ainsi une dissonance chez le premier. En outre, sa connaissance sur le temps et l'effort effectué pour investir sera en dissonance avec celle de l'autre groupe sur des aspects négatifs.

- Au niveau organisationnel

Des points de vue divergents, des idées différentes existent toujours au sein d'un groupe, y compris le SEKRIMA. Cependant, les diversités d'opinions peuvent susciter un désaccord entre les membres. Un adhérent se sent très attiré par une personne ou un groupe de personnes avec qui il a les mêmes intérêts, parfois les mêmes visions (groupe des anciens de tel lycée, groupe des travailleurs, groupe d'ouvrier). De plus, il est inévitable que surgisse un certain désaccord sur des points auxquels l'individu en question n'attache pas beaucoup d'importance.

Un membre peut être accepté s'il suit les règles assignées par le groupe sinon il est exclu, voire même être disqualifié ou subir le rejet au niveau même de l'organisation.

Toutefois, ces contraintes peuvent influencer les comportements des membres de SEKRIMA et même sur le mouvement lui-même. Et si ces contraintes internes sont mal gérées par les membres ils peuvent être perçus comme une absence de communication entre les membres et favorisent les préjugés au sein de cette association. Par ailleurs, ce stéréotype peut être considéré comme un facteur bloquant au sein de SEKRIMA.

d) Egalité et lutte contre la discrimination envers les jeunes

Dans cette organisation syndicale, il existe aussi des exclusions de membres soit d'une manière directe soit indirecte pour les empêcher de parvenir à occuper un poste de décision. Et c'est dans cet aspect que nous allons ressortir les facteurs qui peuvent entraîner les discriminations qui intéressent particulièrement les membres jeunes. En effet, les membres de bureau jusqu'à maintenant sont des personnes âgées au-delà de 45 ans.

- Au niveau économique

Le côté économique est souvent avancé par les jeunes car pour réaliser des activités il leur faut des moyens (frais de déplacement, les charges pour la constitution de dossiers). Par conséquent, le SEKRIMA ne leur donne pas des indemnités ou per diem pour l'accomplissement des activités syndicales et pourtant une journée d'activités syndicales est très chargée. Le SEKRIMA rémunère seulement les membres de bureau dont le paiement s'effectue tous les deux ou trois mois. Cette procédure a vraisemblablement un impact sur la vie des membres qui accomplissent des tâches au sein de SEKRIMA. Car ils passent leur journée à défendre les intérêts des autres et font passer au second plan leurs intérêts. Là nous pouvons voir une dissonance entre les individus et leur épanouissement personnelle. Puisque ces individus doivent laisser de côté leur travail pour servir les autres.

- Age et précarité

L'âge et la précarité exercent tous deux une influence sur la participation aux activités syndicales. Peu importe qu'ils soient en situation précaire ou non, les jeunes participent moins. Cela pour démontrer que l'âge est encore relié au degré d'implication syndicale. À cet effet, les informations recueillies lors de la première partie de la recherche avait d'ailleurs fait ressortir les facteurs associés à la faible implication des jeunes et compteraient sans doute pour une bonne partie de l'explication.

▪ Section 2 : Proposition de solutions

En guise de solutions aux problèmes soulevés, nous avons demandé aux jeunes lors des entrevues et lors des groupes de discussions d'identifier des mesures qui pourraient être prises par le syndicat et qui aurait comme effet d'influencer positivement leur propension à s'impliquer dans les activités syndicales par la politique de la relève, et enfin assurer l'adhésion de nouveaux membres par le marketing syndical

7.2 Intégration des jeunes dans les prises de décision syndicale

A chaque réunion statutaire qui s'organise tous les deuxièmes dimanches du mois. Nous avons pu observer que les jeunes n'ont pas encore leur place dans le syndicat. Ils sont des spectateurs et non des acteurs pour le changement. Lors de notre descente sur terrain, les personnes ayant le pouvoir de décision représentent 75% et ils sont en âge de la retraite, ce sont des anciens travailleurs. Normalement, les membres des syndicats doivent être des travailleurs qui s'acquittent de leur cotisation annuelle. Les jeunes ne sentent pas tellement intégrés car les anciens ne veulent pas encore partager le pouvoir de peur que ces jeunes ne soient pas encore capables de mener à bien les activités syndicales, un des motifs les plus avancés par les membres de bureau, ou le risque pour ces derniers que ces jeunes les dépassent. Toutes ces peurs en fait, se traduisent pour les anciens la perte de certains avantages matériels et promotionnels qui seraient alloués aux détenteurs de poste de décision (Président, Secrétaire Général, voyages à l'étranger, affaire personnelle au syndicat).

Mais d'après nos enquêtes, les jeunes ne veulent pas mettre de côté les anciens mais ils veulent au contraire travailler avec eux pour leurs années d'expériences (47ans, 35 ans ou 25 ans). Leur collaboration sera enrichissante d'un côté les anciens maîtrisent les activités syndicales, de l'autre les jeunes vont apporter un nouveau souffle au mouvement, ce qui pourra amener cette organisation encore plus loin, et également il y aurait plus de membres cotisants, par l'adhésion des jeunes recrues, et un renforcement de l'implication des jeunes).

7.3 Politique de la relève

Les jeunes réclament cette politique de la relève au sein de cette organisation syndicale car ils veulent contribuer et s'impliquer un peu plus aux activités syndicales, plus particulièrement au niveau décisionnel. Nous avons pu faire ressortir que les membres possédant le pouvoir de décision se divisent en deux c'est-à-dire les uns qui donnent la chance aux jeunes de s'intégrer et les autres qui ne veulent pas le rajeunissement des membres aux décisions car ceux qui veulent rester pensent surtout à leurs intérêts personnels au détriment de

l'organisation. Et cette division entre les membres entraînent des problèmes internes jusqu'au fonctionnement de l'organisation (réticence des membres à payer leur cotisation, le syndicat constitue juste un outil pour résoudre les problèmes ponctuels au travail).

À preuve, rares sont les organisations syndicales centrales qui n'ont pas fait des efforts particuliers pour intéresser les jeunes (CISL, 2000), que ce soit par l'organisation de conférences, par la mise en place d'un comité, de l'embauche de ressources ou sous la forme de campagnes d'information visant les jeunes. C'est la raison pour laquelle les jeunes sont encore peu nombreux à intégrer dans ce secteur syndical y compris le SEKRIMA.

7.4 Proposition d'un marketing syndical pour augmenter le degré d'implication syndicale des jeunes

Lors de nos descentes sur terrain, nous avons pu faire ressortir ces propositions de solutions auprès des jeunes issues de différentes institutions y compris les syndicats.

- Mise en place d'un processus personnalisé d'accueil des nouveaux membres
- Maintien constant d'un contact personnalisé entre les membres et les dirigeants
- Distribution de manuel expliquant les objectifs et les structures du syndicat
- Transparence dans les rapports financiers du syndicat et sur l'utilisation des cotisations
- Création d'un bulletin d'information syndicale pour les jeunes
- Tenir les réunions syndicales à l'heure du déjeuner
- Fournir un ordre du jour détaillé des réunions en soulignant les points importants
- Respecter l'ordre du jour des réunions
- Tenir des réunions plus brèves mais plus fréquentes
- S'assurer de la présence de jeunes au sein du leadership syndical local
- Faire appel aux jeunes pour socialiser les jeunes et les amener à s'impliquer
- Réduire l'importance accordée à l'ancienneté dans les règles de travail
- Intégrer les priorités des jeunes dans les revendications syndicales
- Donner priorité aux questions reliées à la précarité d'emploi

Ces propositions de solutions pourront aider les organisations syndicales à intégrer les jeunes dans leur mouvement syndical souvent étiqueté comme étant un système archaïque et profitant de la faiblesse des travailleurs qui ont des problèmes dans les entreprises.

Chapitre 8 : Place des jeunes dans les syndicats

8.1 Approche comparative des jeunes dans deux syndicats différents SEKRIMA et FISEMA

Nous avons choisi FISEMA car il fait partie aussi des plus anciens et connus parmi les syndicats malgaches. Et nous pouvons faire ressortir leur différence mais aussi leur ressemblance dans leur objectif, mission et conviction dans les activités syndicales. La FI.SE.MA est affiliée à l'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine – OUSA. « FIRAISAN'NY SENDIKAN'NY MPIASAN'I MADAGASIKARA » en abrégé « FI.SE.MA. » et dont la traduction en français est « Confédération Générale des Syndicats des Travailleurs de Madagascar ».

8.1.1 Objectif et mission

La FI.SE.MA., une centrale syndicale de masse et démocratique, a pour mission et but :

- la conquête, la défense et la promotion des droits et intérêts économiques, sociaux, moraux et culturels, tant individuels que collectifs, des travailleurs sans distinction : de l'entreprise, passant par les branches professionnelles, les régions jusqu'au niveau national et international ainsi qu'à tous les niveaux de la juridiction de travail ;
- la lutte pour l'effectivité et le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, pour la préservation de la paix et de l'environnement ;
- la contribution à l'instauration d'une société démocratique et d'un Etat de droit garantissant l'épanouissement de chaque individu ;

8.1.2 Historique

- **Sur le plan syndical:** l'application d'un SMIG indexé au coût de la vie, la mise en place d'un vrai système de sécurité sociale, l'effectivité d'un vrai dialogue social avec le patronat et l'Etat; la mise en œuvre de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

- **Sur le plan politique :** pour la mise en place d'un Etat de Droit, la bonne gouvernance, l'alternance démocratique, le respect des droits fondamentaux (droit de l'Homme, droit et liberté syndicaux), la protection de l'Environnement, pour la paix mondiale ;

- **Sur le plan économique:** pour l'annulation totale de la dette des pays pauvres, contre la globalisation dans sa version ultra-libérale actuelle.

8.1.3 Activités

Le FISEMA organise des conférences dans le cadre du contexte général du travail et des concerts musicaux avec d'autres artistes, primo pour une levée de fond, et secondo pour la sensibilisation des travailleurs à adhérer dans cette organisation syndicale. Cette organisation s'autofinance pour fonctionner.

8.1.4 Place des jeunes dans le FISEMA

Les membres de bureau sont des personnes âgées de plus de 40 ans. Cette organisation syndicale compte parmi ses membres des jeunes qui ont suivis une formation sur la relève syndicale auprès de FES dans le cadre du Réseau des Jeunes Travailleurs (RJT). En fait, 20% des membres participent à des activités syndicales (négociation collective, gestion des dossiers contentieux auprès du tribunal).

Mais nous avons vu que ces jeunes syndiqués ont des points communs, car même s'ils participent aux activités syndicales ils ne sentent pas encore très imprégnés à cause de leur disponibilité limitée.

8.1.5 Représentativité

Le FISEMA est le deuxième syndicat le plus représentatif à Madagascar et il fait partie du filial de la CGT. Il est le syndicat qui a le plus de notoriété auprès des travailleurs.

Nous avons vu que les syndicats ont une ressemblance dans leur façon de faire c'est-à-dire que ils ont l'obligation de défendre les droits des travailleurs pour un travail décent et avec une condition de travail plus viable.

8.2 Idéal type des syndiqués malgaches et modèles de jeunes malgaches

Les jeunes syndiqués sont souvent jugés être rebelles dans leur milieu de travail et certains employeurs les évitent ou les corrompent pour arriver à leur fin (bloquer les salaires et les contrats, punir les employés rebelles).

De ce fait, nous avons fait ressortir deux catégories de syndiqués c'est-à-dire les uns qui luttent pour défendre les droits des travailleurs et les autres qui monnaient le syndicat pour arriver à leur fin.

8.2.1 Syndiqués « militants »

Le bénévolat est le mot clé pour le syndicalisme. Il faut servir les syndicats sans penser à être payé et ils sont là pour aider les travailleurs à être conscients de leurs droits pour un travail décent⁸. Les répondants travailleurs des syndicats en charge des activités des dossiers contentieux et de la négociation collective ne leur demandent pas des intérêts après les résolutions des problèmes au travail. Ces syndiqués militants concernent la plupart du temps les membres qui sont souvent considérés comme des travailleurs consciencieux, ils respectent l'éthique syndicale, ils ont une vocation pour ces activités à but non lucratif.

8.2.2 Syndiqués devenus « agents d'affaires »

Par ailleurs, nous avons pu observer aussi que quelques membres bénéficient d'un certain pourcentage des dommages reçus en audience lors des affaires passées en contentieux auprès des travailleurs, après avoir résolu des problèmes professionnels. D'où, les intérêts personnels priment le plus que la conviction pour le syndicat. En effet, ce type d'affaire est plutôt informel et ne cadre pas dans les conditions de l'organisation syndicale mais l'affaire se conclue entre les syndiqués et les travailleurs.

Mais, si nous référons à la pyramide des besoins de Maslow (1945), nous pouvons observer que les (1) besoins physiologiques dominent encore, tandis que (2) les besoins d'estime, et (3) les besoins d'appartenance passent secondaires. Nous pouvons analyser que la non satisfaction des besoins physiologiques de quelques syndiqués entraînent des comportements dissonants avec l'éthique syndicale. Les syndiqués sensés défendre les droits des travailleurs oublient ou ignorent de défendre leurs propres droits et pour compenser cette impuissance et cette lacune ils font leur propres affaires pour subvenir à leurs besoins. Par conséquent, pour les uns c'est une nécessité et pour les autres c'est un profit personnel mais cette image ternit le renommé du syndicat.

⁸1 Travail décent est un terme de BIT c'est-à-dire un travail qui arrive à subvenir à leurs besoins et les besoins de leur famille.

Mais quels que soient les motifs qui amènent ces syndicats d’agir ainsi pour ces « agents d’affaires », ils se retrouvent tous dans le même sac et la société ne peut le comprendre. La confiance des travailleurs envers les syndicats diminue voire détruite s’ils ne redorent pas leur blason.

8.2.3 Modèles pour les jeunes malgaches ?

Enfin, certains jeunes considèrent que les syndicats ne s’occupent seulement que d’une certaine classe de travailleurs qui cherchent à profiter du système. Mais en contre partie, Ackermans et al. (1991), concluent que les jeunes travailleurs disposeraient d’une mentalité plus bourgeoise que leurs aînés. À ce chapitre, ils accorderaient plus d’importance aux dimensions économiques de leur emploi qu’à leur profession, à leur carrière et à leur sécurité financière.

Par conséquent, ces jeunes malgaches auraient une attitude plus conservatrice avec un faible intérêt envers le syndicat et l’implication sociale. En somme, on s’entend pour dire que la rencontre entre les jeunes et le syndicalisme se fait difficilement.

Les jeunes malgaches trouvent que les syndicats ne répondent pas à leurs besoins et ils ne sentent pas en sécurité s’ils adhèrent à un syndicat car devenir syndicat peut engendrer des contraintes dans leur travail voire dans leur carrière professionnelle. Ainsi ils pensent qu’être syndiqués peut fermer leur porte dans le monde du travail, cela dit le syndicat peut les freiner voire les bloquer pour accéder au plus haut sommet de leur carrière. En effet, en ces périodes de crises trouver un emploi constitue un travail de longue haleine, et très ardu.

Dans ce cas le syndicat diminue la probabilité de trouver et de décrocher un travail. L’adhésion au syndicat sont boudées par les jeunes car ils pensent que cela pourrait constituer un risque majeur pour leur avenir. Seulement, ils ignorent que le syndicat peut constituer un moyen stratégique pour la force d’un Etat. Donc, les syndicats doivent disposer d’une certaine stratégie pour attirer et maintenir les jeunes dans les organisations syndicales et les coacher à vivre la culture syndicale.

Conclusion générale

Depuis l'existence des syndicats à Madagascar dans les années trente, ils ont eu pour rôle des obligations de défendre les droits des travailleurs. Par ailleurs, le SEKRIMA fait partie des syndicats malgache le plus ancien car il a vu le jour en 1930 et effectue des activités pour protéger les valeurs syndicales. Notre recherche se penche sur l'implication des jeunes dans les syndicats, nous avons l'impression que les jeunes boudent les syndicats. Dans notre étude nous avons pu voir que les jeunes malgaches sont réticents à intégrer dans les syndicats par rapports aux personnes âgées. Et leur degré d'implication syndicale est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge. Les données nous amènent à infirmer l'hypothèse que leur faible implication découle de valeurs différentes (précarité de l'emploi des jeunes, incertitude et insécurité au travail).

Quoiqu'il ne s'agisse pas là d'une conclusion ferme, il semblerait que la plus faible participation des jeunes soit beaucoup plus reliée à leurs opinions et perceptions syndicales qu'à leurs valeurs sociales. L'hypothèse générale déjà vérifiée antérieurement que la participation syndicale, peu importe le groupe d'âge, est influencée par l'attitude syndicale, la perception instrumentale du syndicat, la perception d'influence sur les décisions syndicales et la satisfaction au travail.

L'importance de s'intéresser à la problématique de l'implication des jeunes a été démontrée abondamment depuis les dernières cinq années. Les syndicats ont besoin de reconstituer leur base et de renouveler leur leadership vieillissant. Leur plus faible implication ne réside pas dans le fait qu'ils sont anti-syndicaux mais plutôt dans leur perception de la place que le syndicat fait aux enjeux qui leur sont propres et de leur capacité d'influencer les décisions syndicales. Toute action syndicale visant à accroître la participation devrait en tenir compte.

Une autre forme d'organisation peut-être envisagée pour un meilleur syndicat, c'est-à-dire que jeunes et expérimentés, acceptent de travailler ensemble pour une nouvelle vision du syndicalisme. Ces deux catégories d'âges sont différentes dans leur perception des choses mais ils sont aussi complémentaires pour un syndicat meilleur.

Et les jeunes malgaches dans différents secteur d'activités boudent encore les syndicats car pour eux les syndicats sont jugés faits pour les personnes âgées et politisés. Et cette image véhiculée par les syndicats entraîne leur réticence pour ces organisations à but militant. Cependant, malgré ces images véhiculées par ces syndicats certains jeunes veulent apporter leur contribution dans le syndicat car ces derniers pensent que le syndicalisme a encore et toujours une place importante dans la société car les organisations de travailleurs défendent les droits au travail et peut aussi détenir un certain pouvoir au bon fonctionnement d'une nation.

Mais pour le moment, ces jeunes n'ont pas encore une attirance aux syndicats mais plutôt une attirance à l'entrepreneuriat et les professions libérales. Ceci étant, les syndicats ont besoin des jeunes pour la continuité du syndicat et l'implication des jeunes contribuera à l'innovation du mouvement et apportera un nouveau souffle au syndicat. La complémentarité entre les deux acteurs syndicaux, serait un regain de dynamisme s'il y a une bonne coordination, par l'implication des jeunes que les anciens cèdent une partie de leur pouvoir aux jeunes.

Bibliographie

Ouvrages généraux :

- 1- BOUCHAR S. Nous autres les gars de truck : *Essai sur la culture et l'idéologie des camionneurs de longue distance du Nord-Ouest Québécois* (Ph.D., Dissertation),
- 2- BOUDON R. et BOURRICAUD F., *Dictionnaire critique de la sociologie*, Edition PUF, Paris,
- 3- BOURDIEU P., CHAMBOREDON J. -C., *Le métier de sociologue*, Edition Mouton, Paris,
- 4- BOURDIEU P., *La Distinction, Critique sociale du changement de goût*, Minuit, Paris, 1979
- 5- CHATAGNER F., *Les classes sociales pertinence et permanence*, Edition Le Monde, 1997
- 6- CONEIN B., "Ethologie et sociologie, la contribution de l'éthologie à la théorie de l'interaction sociale", Revue Française de sociologie, vol. XXXIII, n° 1, 1992,
- 7- CROZIER, (M) et FRIEDBERG, (M), *L'acteur et le système. Les contraintes dans l'action collective.* Edition du Seuil, Paris, 1977.
- 8- DEJOURS, (C), *Le facteur humain*, Edition PUF, Que sais-je, Paris, 1999.
- 9- DESSART, (C), *Problèmes humains dans l'entreprise*, Edition Gellerman, Bruxelles, 1998.
- 10- DOURLENS, (C), *Action collective, engagements privés : la régulation par les chartes*, in : Micoud André, Péroni, Michel (eds), Edition Aube, Paris, 1999
- 11- DURKHEIM, (E), *De la division du travail social*, la bibliothèque Paul-Emile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi, 1893
- 12- LAHIRE B., *La culture des individus*, Editions la découverte, Paris, 2007
- 13- MASLOW, (A), *A theory of human motivation*, Psychological Review, 1943.
- 14- TERSSAC, (G), *L'autonomie dans le travail*, Edition PUF, Paris, 1992.
- 15- TOCQUEVILLE A. de (1805-1959) est un des grands penseurs du XIX^e siècle. Auteur de « *De la démocratie en Amérique* » (1835 – 1840) et de *L'Ancien régime*
- 16- TOUBON J.-C., *Le mouvement PACT, dynamique d'intervention et utilisation institutionnelle, les associations propagande et action contre les taudis et*
- 17- TRACY D., *Pyramide du pouvoir*, Paris, International Edition, 1990
- 18- UMSTOT D., MITCHELL, TR et Bell, C.H, Jr Goal Setting and Job enrichment : An integrated Approach to Job Design, Academy of Management Review, Octobre 1998,
- 19- WEBER T, économiste et sociologue américain d'origine norvégienne, est surtout connu pour son ouvrage *Theory of the leisure classe. (1899)* où il fustige les hommes d'affaires comme une classe parasite et conservatrice.
- 20- VELTZ P., *Des lieux et des liens, La tour d'Aigues*, l'Aube, 2002,
- 21- WARNER L.W, a coordonné une vaste étude de communauté comme on l'appelait à l'époque, les enquêtes sur le fonctionnement de petites collectivités, ici modeste ville,
- 22- WEBER M., *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Champs Flammarion, 2001 (1905).
- 23- WHYTE, (W.H), *L'homme dans l'organisation*, Edition Plon, Paris, 1959.
- 24- ZARIFIAN P., *Le travail et l'événement*, Paris, L'harmattan, 1995
- 25- ZARIFIAN, (P), *Le travail et l'évènement*, Edition l'Harmattan, Paris, 1995.

Ouvrages spécifiques :

- 26- BOUDON, (R) et BOURRICAUD, (F), *Dictionnaire critique de la sociologie*, Edition PUF, Paris, 1982.
- 27- CONEIN, (B), *Ethologie et sociologie, la contribution de l'éthologie à la théorie de l'interaction sociale*, revue française de sociologie, vol XXXIII, n° 1, 1992.
- 28- DAVID, (H), *L'avenir de la sociologie du travail*, Revue sociologie et sociétés, Montréal, 1991.
- 29- DUBAR, (C), et TRIPIER, (P), *Sociologie des professions*, Edition Armand Colin, Paris, 1998.
- 30- DURKHEIM, (E), *De la division du travail social*, la bibliothèque Paul-Emile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi, 1893
- 31- GARFINKEL, (H), *Studies in ethno methodology*, Englewood Cliffs, Prentice hall, 1967.
- 32- GORDON, (T), *Relations efficaces : comment construire et maintenir de bonnes relations*, Edition l'homme, Canada, 2003.

Documents et revues :

- *Fifanarahana iraisampirenena fototra momba ny asa*, BIT Madagasikara
- *L'égalité au travail: relever les défis*, première édition BIT, Genève, 2007
- *Mondialisation et justice sociale*, promotion des syndicats dans coopération internationale, édition FFE, Allemagne, 2005
- *Ndeha hametraka asa miahya tena tsara tantana sy manara-penitra, mamokatra*, mahavelona, édition PNUD Madagascar, 2010
- *The Universal Declaration of Human Rights and ILO Standards*, 2nd Edition, International Labour Office, Genève, 2002

Webiographie :

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--fr/index.htm>, 2010

<http://www.un.org/fr/ecosoc/>, 2011

http://fisema.org/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=34, 2010

<http://www.madagascar-tribune.com/La-SEKRIMA-revendique,12262.html>, 2011

Liste des tableaux

<u>Tableau I</u> : Répartition des membres par ville par ordre de représentativité	10
<u>Tableau II</u> : Nombre des membres délégués.....	11
<u>Tableau III</u> : Répartition des membres selon leur statut professionnel et sexe.....	21
<u>Tableau IV</u> : Répartition des membres selon leur sexe et âge (%).....	22
<u>Tableau V</u> : Répartition des membres selon leurs activités professionnelles.....	23
<u>Tableau VI</u> : Répartition des membres leurs activités professionnelles.....	23
<u>Tableau VII</u> : Répartition des membres selon leur appartenance religieuse.....	24
<u>Tableau VIII</u> : Répartition des membres selon leur appartenance religieuse et leurs activités socioprofessionnelles.....	25

Listes des figures

<u>Figure I</u> : Organigramme des membres.....	13
<u>Figure II</u> : Avez-vous été déjà licencié auparavant?.....	28
<u>Figure III</u> : Avez-vous déjà rencontré des problèmes au sein de l'entreprise où vous travaillez?.....	29
<u>Figure IV</u> : Fréquence à la participation aux réunions.....	31
<u>Figure V</u> : Raisons à ne pas participer aux réunions.....	32
<u>Figure VI</u> : Vous Sentez-vous épanoui au sein de votre syndicat ?.....	33
<u>Figure VII</u> : Serez-vous syndiqué si vous en avez le choix?.....	34
<u>Figure VIII</u> : Participation dans des activités syndicales.....	34

Liste des abréviations

AIT: Association Internationale des Travailleurs

BIT: Bureau International du Travail

CE: Comité d'Entreprise

CES: Confédération des Syndicats

CGT: Confédération Générale du Travail

CISL: Confédération Internationale des Syndicats Libres

CMT: Confédération Mondiale du Travail

CTM : Conférence des Travailleurs Malgaches

DP: Délégué de Personnel

DS: Délégué Syndical

FE.FRI.TAMA: Federasiona Kristianina Tantsaha Malagasy

FE.KRI.FOP: Federasiona Kristianina Fonctionnaire Public

FE.KRI.MI: Federasiona Kristianina Mpiasan'ny Indostria

FE.KRI.MPAMA: Federasiona Kristianina Mpampianatra Malagasy

FE.KRI.SAM: Federasiona Kristianina mpiasa Sampandraharaha

FEC.MAMA : Fédération Chrétienne des Marins de Madagascar

FEC.PAMA : Fédération Chrétienne des Pêcheurs Artisanal Malgache

FEC.TRA.SI : Fédération Chrétienne des Travailleurs du Secteur Informel

FFE: Fondation Friedrich Ebert

FFS: Front des Fédérations des syndicats

FISEMA: Firaisan'ny Sendikan'ny Mpiasan'i Madagasikara

FNDR : Front National pour la Défense de la Révolution

FSI : Fondation de la Fédération Syndicale Internationale

FSM: Fédération Syndicale Mondiale

FSM: union des syndicats Malgache

GEM: Groupement des Entreprises à Madagascar

ISR : Internationale Syndicale Rouge

RJT: Réseau des Jeunes Travailleurs

SEKRIMA: Sendika Kristianina Malagasy

UR: Union Régionale

Annexes

Question 1 – Les membres de bureau

C'est quoi un bon syndicat à votre avis ?

Accepterez-vous des responsabilités syndicales ?

Quel choix faites-vous ?

Quels sont les conditions pour devenir membres de bureau?

Combien d'entreprises faites-vous des dossiers contentieux?

Nombre de délégués de personnels:

Nombre de délégués syndicaux

Nombre de comité d'entreprises

Jeune et syndicat

Les rôles des jeunes dans les syndicats ?

Les jeunes ont-ils leur place dans votre syndicat?

Votre syndicat a-t-il besoin des jeunes?

Adoptez-vous une politique de la relève ?

Avez-vous déjà entendu parler du RJT ?

Avez-vous des jeunes du RJT au sein de votre mouvement ?

Avez-vous confiance aux jeunes pour un bon syndicat ?

Quels types problèmes rencontrez-vous ?

Quelles solutions proposez-vous?

Marketing syndical

Comment attirer les travailleurs vers le syndicat ?

Et les jeunes ?

Utilisez-vous des outils de communication pour la sensibilisation syndicale?

Que veut dire un syndicat représentatif?

Activités extra-professionnelles

Sorties culturelles

Loisirs – divertissements

Autres

Observation:

Question 2– Les membres syndiqués et travailleurs

A combien de syndicats êtes-vous membre en ce moment?
Avez-vous eu des problèmes professionnels avant d'adhérer dans ce mouvement syndical ?
Comment avez-vous connu SEKRIMA ?
Avez-vous des proches syndiqués ?
Combien sont-ils membres de syndicat ?

Motivation et implication syndicale

Serez-vous syndiqué si vous en avez le choix
Sentez-vous épanoui au sein de votre syndicat
Suivez-vous les formations organisées par votre syndicat?
Participez-vous aux activités locales reliées à la négociation collective ?
Participez-vous aux réunions syndicales ?
Qu'est ce qui vous motive à rester au SEKRIMA?
Êtes-vous délégué de personnel?
Êtes-vous délégué syndical ?

Organisation et structure

Connaissez-vous la structure syndicale ou l'organigramme ?
Connaissez-vous les règlements intérieurs de votre syndicat ?
Consultez- vous le syndicat pour les problèmes au travail ?
Accepterez-vous des responsabilités syndicales ?

Conditions de travail et relation au travail

Type de contrat au travail ?
Depuis combien de temps travaillez-vous ?
Travaillez-vous dans la même entreprise ?
Votre adhésion à un syndicat a-t-il des impacts dans votre travail?
Comment vous perçoit-il votre supérieur au tant que jeune syndiqué?
Comment vous perçoivent vos collègues au tant que jeune syndiqué?
Avez-vous été déjà licencié auparavant?
Êtes-vous satisfait de vos conditions de travail depuis que vous étiez syndicat?
Avez-vous déjà rencontré des problèmes au sein de l'entreprise où vous travaillez?
Quels sont vos rôles en tant que syndicaliste?

Gestion de temps

Combien d'heures passez-vous en une journée dans les activités syndicales ?
Êtes-vous satisfait de vos conditions de travail au syndicat ?
Comment gérez-vous travail et syndicat?
Comment gérez-vous famille, travail et syndicat?
Décrivez un peu votre journée?

Jeune et syndicat

Le syndicat ont-ils besoin de vous les jeunes?
Qu'est ce que vous pouvez apporter au syndicat malgache?
Êtes-vous en bonne relation avec les anciens ?
Vous-sentez vous impliquer dans votre syndicat?

Problèmes rencontrés et proposition de solutions

Avez-vous déjà rencontré des problèmes au sein de votre syndicat ?
Quels types problèmes rencontrez-vous ?
Quelles solutions proposez-vous ?

Marketing syndical

A votre avis, pourquoi les uns partent et les autres restent.
Comment attirer les travailleurs vers le syndicat ?

Question 3 – Les travailleurs non syndiqués

Connaissez-vous la définition du syndicat ?

A quoi sert-il ?

C'est quoi un bon syndicat à votre avis ?

Connaissez-vous des syndicats malgaches?

Citez en quelques syndicats:

Connaissez-vous SKRIMA ?

Avez-vous des proches syndiqués ?

Combien sont membres de syndicat ?

Motivation et implication syndicale

Serez-vous syndiqué si vous en avez le choix ?

Votre démotivation à ne pas intégrer dans un syndicat.

Êtes vous intéressé à adhérer à un syndicat ?

Avez-vous été déjà contacté un syndicat ?

Quel choix faites-vous?

Condition de travail et relation au travail

Type de contrat au travail.

Depuis combien de temps travaillez-vous ?

Travaillez-vous dans la même entreprise ?

Etes-vous satisfait de vos conditions de travail?

Avez-vous déjà rencontré des problèmes au sein de l'entreprise où vous travaillez?

Avez-vous été déjà licencié auparavant?

Avez-vous déjà pensé à contacter une organisation syndicale?

Existe-il des représentants des syndicats dans l'entreprise où vous travaillez?

Comment vous percevez vos collègues syndiqués?

Activités extra-professionnelles

Sorties culturelles

Loisirs – divertissements

Autres

Question 4 – Les entrepreneurs

Connaissance sur le syndicat

Connaissez-vous la définition du syndicat ?

C'est quoi un bon syndicat à votre avis ?

Connaissez-vous des syndicats malgaches?

Connaissez-vous SEKRIMA ?

Avez-vous des proches syndiqués ?

Motivation et implication syndicale

Serez-vous syndiqué si vous en avez le choix ?

Votre démotivation à ne pas intégrer dans un syndicat.

Êtes vous intéressé à adhérer à un syndicat ?

Avez-vous été déjà contacté un syndicat ?

Pourquoi avez-vous choisi l'entrepreneuriat?

Condition de travail et relation au travail

Combien de salariés travaillent dans votre entreprise?

Type d'entreprise:

Quel type de contrat de travail utilisez-vous ?

Depuis combien de temps avez-vous créé votre entreprise ?

Travaillez-vous dans la même entreprise ?

Etes-vous satisfait de vos conditions de travail?

Avez-vous des collaborateurs syndiqués?

Avez-vous déjà rencontré des problèmes au sein de votre entreprise?

Êtes-vous membre d'un groupement d'entreprises?

Avez-vous déjà pensé à contacter une organisation syndicale?

Existe-il des représentants des syndicats dans l'entreprise où vous travaillez?

Comment vous percevez vos collègues syndiqués?

Jeune et syndicat

Que pensez-vous des syndicats malgaches?

Que peuvent apporter les syndicats à Madagascar?

Vous-sentez vous impliquer dans votre syndicat?

Activités extra-professionnelles

Sorties culturelles

Loisirs – divertissements

Autres

Curriculum Vitae

ADRIA Latoky Sylvie,

latoky@hotmail.fr /

Français, Anglais, Malgache

Bureautique (Word, Excel, power point, Sphinx, Photoshop, Courriel, Internet,)

Parcours professionnel

Cabinet de consultants

Chef de projet : Mai 2010 - Septembre 2010

Coordonner les activités du projet, établir le plan d'activité et le plan médiatique, contacter des autorités locales, animer les réunions du travail, organiser et superviser les activités de terrain.

Fédération des Jeunes Leader et Entrepreneurs de 18 à 40 ans – UNICEF Madagascar

Directrice de projet « Enregistrement de naissances » : Janvier 2007 – Janvier 2009

Coordonner les activités avec les organismes locaux et internationaux, élaborer la stratégie de communication (plan médiatique, conférence de presse), produire et communiquer les rapports d'activités du projet, superviser l'équipe.

Cabinet RESSOURCES

Consultante junior en recrutement : Novembre 2006 - Mars 2007

Trouver des CV adéquats selon les profils demandés des entreprises, faire des entretiens auprès des candidats présélectionnés, rédiger les dossiers de synthèse à remettre auprès des clients, interpréter la personnalité des candidats et analyser leur performance selon le poste, assurer tous les contacts avec les autorités nécessaires pour le bon déroulement du travail.

Formation diplômante

2011-2012 **Master 2 en Ingénierie Formation Professionnelle**, Université d'EVRY Val-d'Essone

2010-2011 **Master 2 en sociologie du travail, sociologie genre**, Université d'Antananarivo, Madagascar

2007- 2009 **Master 1 en Sociologie des organisations et du travail**, Université d'Antananarivo, Madagascar

2006-2007 **Licence 3 en Sociologie de communication et des mass médias**, Université d'Antananarivo, Madagascar

Formations professionnelles

2011: Organisation Internationale du Travail (OIT)-Turin, Italie- **Emploi jeune**

2009 Centre d'Appui et de Ressource pour les ONG (CARO) **Formation sur le Montage de projet**

2007 JCI **Formation sur le métier des consultants**

2005 ICM (Institut Catholique de Madagascar) et CEPA (Centre d'Education Permanente des Adultes) **Certificat en Gestion des Ressources Humaines, Formation sur la conduite de la réunion**

Activité Extra professionnelle

- Animatrice et formatrice au sein de l'ONG Habitat pour l'Humanité (2005-2007)

- Membre de la Jeune Chambre Internationale (JCI)

Loisirs : Haute Couture, musique classique, jazz, tennis, natation, cinéma, lecture, opéra

Tables des matières

Remerciements	0
Sommaire	2
Introduction générale.....	3
I. Aperçu global sur le SEKRIMA et approche historique	8
Chapitre 1 : Aperçu sur le SEKRIMA.....	8
1.1 Approche historique de l'organisation	8
1.2 Caractéristiques démographiques de la population	8
1.3 Monographie du SEKRIMA.....	9
Chapitre 2 : Cadre théorique, approche méthodologique	14
2.1 Auteurs et le syndicalisme.....	14
2.2 Approche méthodologique	18
2.2.2 Recueil de données.....	20
2.2.3 Traitement et analyse des données et des informations recueillies	20
II. Système d'Organisation syndicale SEKRIMA.....	21
Chapitre 3 : Caractéristiques des membres du SEKRIMA	21
3.1 Membres âgés de 18 – 35 ans.....	21
3.2 Membres âgés plus de 35 ans	25
3.3 Présentation des groupes existants dans cette organisation.....	26
Chapitre 4 : Relations interpersonnelles.....	28
4.1 Source de motivation.....	28
4.2 Source de démotivation	31
4.3 Autres facteurs.....	33
Chapitre 5: Relation d'interdépendance	35
5.1 Rôle et communication.....	35
5.2 Leadership	36
5.3 Pouvoir	36
III Approche prospective du syndicalisme pour la jeunesse malgache	38
Chapitre 6 : Comparaison des opinions sur les valeurs syndicales	38
6.1 Jeunes cadres dans des secteurs privés (banques, opérateurs téléphoniques)	38
6.2 Jeunes cadres dans des secteurs industriels	38
6.3 Jeunes dans des organismes internationaux.....	39
6.4 Personnes âgées plus de 40 ans	39
Chapitre 7 : Bilan des études.....	41
Section 1 : Problèmes rencontrés.....	41

7.1	Problèmes de conflits au sein du mouvement et les conséquences	41
7.1.1	Conflits de valeurs.....	41
7.1.2	Conflits d'intérêts.....	42
7.2	Intégration des jeunes dans les prises de décision syndicale.....	46
7.3	Politique de la relève	46
7.4	Proposition d'un marketing syndical pour augmenter le degré d'implication syndicale des jeunes 47	
Chapitre 8 : Place des jeunes dans les syndicats		48
8.1	Approche comparative des jeunes dans deux syndicats différents SEKRIMA et FISEMA	48
8.1.2	Historique	48
8.1.3	Activités.....	49
8.1.4	Place des jeunes dans le FISEMA	49
8.1.5	Représentativité	49
8.2	Idéal type des syndiqués malgaches et modèles de jeunes malgaches	49
8.2.1	Syndiqués « militants »	50
8.2.2	Syndiqués devenus « agents d'affaires »	50
8.2.3	Modèles pour les jeunes malgaches ?	51
Conclusion générale		52
Bibliographie.....		54
Liste des tableaux		56
Liste des abréviations.....		57
Annexes		59
Curriculum Vitae		63
Tables des matières		64

Nom : **ADRIA**

Prénoms : **Latoky Sylvie**

Date et lieu de naissance: **04 Mai 1984 à Mahajanga**

Titre du Mémoire: **Politique et dynamique syndicale des jeunes : cas de SEKRIMA, Syndicat Chrétien de Madagascar, 2011**

Rubrique épistémologique: **Sociologie du travail**

Nombre de pages: **66**

Nombre de tableaux: **8**

Nombre de figures: **8**

Nombre de référence bibliographiques: **32**

Résumé

La sociologie du travail a pour but de questionner les rapports que tissent les hommes et les femmes dans le milieu du travail, en partant du postulat que ces rapports sont multiples, complexes, et concernent à la fois le temps du travail et le temps hors travail, le "dedans" et le "dehors" de l'entreprise, de l'atelier, du lieu de travail.

Le « dedans » se déploie autour de l'ambiance de travail, des subjectivités au travail (plaisirs et souffrances ; tensions et harmonies...), des modes de gouvernance, des styles de management ou des types de commandement, etc. Le "dehors" se rapporte aux incidences du travail sur la vie familiale, les loisirs ou les identités sociales conçues comme coextensives des identités professionnelles (cf. Claude Dubar). Cette dernière dimension interroge aussi les rapports du milieu de travail avec son environnement local, c'est-à-dire la cité, chère aux philosophes grecs. Le "dehors" concerne aussi l'espace public, le marché, l'environnement, bref l'ensemble des lieux à partir où les univers de travail puisent leurs ressources, trouvent leur justification, et destinent leurs productions, que ces dernières soient positives (création de richesses) ou négatives (impact toujours possible de l'activité économique sur l'environnement).

En effet, notre étude intéresse le cas du SEKRIMA, un des syndicats malgaches qui compte parmi les plus anciens, car il a vu le jour en 1930 et dont les activités sont centrées sur les valeurs syndicales. Et plus particulièrement, le comportement des jeunes malgaches au sein du syndicat. La participation syndicale, peu importe le groupe d'âge, est influencée par l'attitude syndicale, la perception instrumentale du syndicat, la perception d'influence sur les décisions syndicales et la satisfaction au travail. Force est de reconnaître que les jeunes malgaches dans différents secteurs d'activités boudent encore les syndicats car pour eux les mouvements syndicaux sont jugés comme une activité de prédilection des personnes âgées et politisées. Provoquant ainsi leur réticence envers ces organisations à but militant. Mais quels sont réellement les facteurs qui peuvent inciter la jeunesse malgache à s'intéresser à ce mouvement pouvant amener au développement du pays ?

Mots clé: syndicat, organisation, sociologie, dynamique de groupe, jeune, militantisme, relève, politique,

Directeur de mémoire: **Monsieur SOLOFOMIARANA RAPANOEL Allain Bruno**

Adresse postale: BP 1523 – 101 Antananarivo

E-mail: latoky@hotmail.fr

Contact: latoky@hotmail.fr

Année universitaire: 2010-2011