

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en science humaine et sociale

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème:

**L'impact des conditions de travail sur la motivation des
enseignants du secondaire**

Cas pratique : «Lycée BEN YAHIA MOHEND AMEZIANE BARBACHA »

Réalisé par:

BAUCHE NOURA

Encadré par :

M. MATI ALI

ANNEE UNIVERSITAIRE:

2012-2013

Remerciements

Nous remercions d'abord, le tout puissant Dieu

qui nous a donné le courage et la volonté pour réaliser ce petit travail.

Nous tenons également à remercier notre promoteur M. MATI Ali pour son aide et ses orientations durant la réalisation de ce travail.

De même, nous remercions l'ensemble du personnel du lycée de Barbacha pour leur gentillesse et leur compréhension durant la période de stage.

Comme, on remercie l'ensemble des enseignants(es) du lycée de BARBACHA, en particulier, Mme BENYAHIA SALIMA, sans oublier M^{elle} AOUATMANIOU DAHBIA qui nous a donnée un coup de main.

Nous remercions tous ceux qui nous ont soutenus de près et de loin pour réaliser ce modeste travail.

NOURA

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

- ♥ *À* mes très chers parents qui m'ont énormément encouragée dans mes études que dieu les gardes pour moi.
- ♥ *À* tous mes frères, en particulier SADDEK qui m'a aidée moralement et financièrement.
- ♥ *À* toutes mes chères sœurs qui n'ont jamais cessé de m'encourager dans la poursuite de mes études.
- ♥ *À* toute ma famille et mes proches, petits et grands.
- ♥ *À* toutes mes amies de près et de loin, que j'ai connues durant mes études (du primaire jusqu'à l'université).
- ♥ *À* toutes mes très chères amies : SOUHILA, SONIA, SAMIRA, KHOKHA et NACERA



NOURA

Liste des figures

Figure N °1 : le plan géographique de lycée BENYAHIA M^{ed} AMEZIANE.....43

Figure N°2 : l'organigramme du lycée BENYAHIA M^{ed} AMEZIANE.....47

Liste des tableaux

Tableaux N°	Titre	page
01	Le nombre des enseignants au sien de lycée de BARBACHA	16
02	Le nombre d'élèves présentés en fin de mois de mars 2013	44
03	Les matières enseignées et le nombre des enseignantes présentées dans le lycée	45
04	La répartition de l'échantillon étudié selon le sexe	50
05	La répartition de l'échantillon selon l'âge	51
06	La répartition de l'échantillon selon la situation familiale	51
07	La répartition de l'échantillon selon le diplôme obtenu	52
08	La répartition de l'échantillon selon le grade au sein du lycée	53
09	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle	53
10	La répartition des enseignants selon le niveau enseigné	54
11	La répartition de l'échantillon selon la matière enseignée	55
12	Le rapport entre la motivation des enseignants dans leur poste de travail et le sexe	56
13	La possession d'un bureau informatisé	57
14	La répartition des enseignants selon leur exposition à des risques dans leur poste de travail	57
15	L'impact de nombre d'élèves sur la motivation des enseignants du lycée	58
16	La répartition des enseignants selon le nombre d'élèves souhaités dans la classe	59
17	La répartition des enseignants enquêtés selon le climat de la classe souhaité	60
18	La répartition des enseignants selon l'impact de salaire sur la motivation	61

19	Le rapport entre la satisfaction des enseignants par le salaire et le sexe	62
20	Le rapport entre la satisfaction des besoins par le salaire et la situation familiale	63
21	La répartition des enseignants selon leur avis sur l'équitable entre l'effort fourni et leur salaire	64
22	Le rapport entre la satisfaction des enseignants par la prime de rendement et leur ancienneté professionnelle	65
23	Les enseignants qui ajoutent des cours de soutien	66
24	La répartition de l'échantillon selon leur avis sur le genre de communication au sein de lycée	67
25	Les moyens de communication utilisée dans le lycée pour avoir une information	68
26	Le genre de relation entre élève et l'enseignant	69
27	La répartition des enseignants enquêtés selon la relation qui existe entre eux	69
28	La répartition de l'échantillon selon leur avis sur leur relation avec la directrice	70
29	La répartition des enquêtés selon leur avis sur la reconnaissance au travail	71
30	Faite remercier des enseignants a leur effort fournis au travail	72
31	La répartition des enseignants selon l'impact de reconnaissance sur le rendement	73
32	La répartition des enseignants selon la possession d'un bon statut au sein du lycée	74
33	La reconnaissance qui motive plus le personnel enseignant	75
34	Le rapport entre les conditions de motivation des enseignants et leur ancienneté professionnelle	76
35	Le rapport entre le point de vue des enseignants enquêtés sur le thème traité et le sexe	77

Sommaire

Liste des figures

Liste des tableaux

Introduction.....I

Partie théorique

Chapitre I : cadre méthodologique

1. Raisons de choix de thème	6
2. Objectifs de la recherche	6
3. Problématique	7
4. Hypothèses	10
5. Définition de concepts.....	11
6. Méthode et la technique utilisée.....	14
7. Choix de l'échantillon.....	16
8. Etudes antérieures.....	17
9. Difficultés rencontrées.....	19

Chapitre II : la motivation au travail

1. La généralité sur la motivation.....	21
2. Le rôle de la motivation au travail.....	21
3. Les caractéristiques de la motivation	23
4. Les théories de motivation humaine au travail.....	24
a. La théorie de besoins de MASLOW.....	24
b. La théorie d'ERD d'ALDERFER.....	25
c. La théorie bi-factorielle d'HERZBERG.....	26

Chapitre III : les conditions de travail

1- Les conditions physiques de travail.....	29
a. L'ergonomie.....	29
b. La rémunération	32

2- Les conditions morales de travail.....	34
a. La communication et relation au travail.....	34
b. La reconnaissance au travail.....	37

Partie pratique

Chapitre IV : présentation de l'organisme lycée de BARBACHA (Benyahia Mohend Ameziane)

1. Historique	42
2. Les caractéristiques de l'organisme	42
3. Le plan géographique de lycée.....	43
4. Le nombre d'élèves dans le lycée de BARBACHA.....	44
5. Les matières enseignées dans le lycée.....	45
6. Les missions de l'établissement.....	46
7. La présentation de l'organigramme de lycée de BARBACHA.....	47
8. Description des services et leurs missions.....	48

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

1. L'analyse des tableaux et interprétation des résultats	50
2. La vérification des hypothèses :.....	79
a- La vérification de la première hypothèse	79
b- La vérification de la deuxième hypothèse.....	80

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

INTRODOCTION

Introduction

L'enseignement est un métier qui vise à satisfaire les besoins économiques, il est considéré comme un moyen de réalisation personnelle de futur génération, il est une pratique d'éducation visant à développer les connaissances d'un élève par le biais de communication verbale et écrite.

On trouve aujourd'hui que tous les pays cherchent à améliorer la qualité d'enseignement de leur établissement scolaire pour mieux réagir aux attentes sociales et économiques de plus en plus élevées. La qualité de l'enseignement est parmi les sujets critiqués par les spécialistes éducatifs et les parents d'élèves, car ce secteur a connu des lacunes sur tous les plans et ceci est causé en premier lieu par la démotivation ou l'absence de motivation dans les établissements scolaires.

La motivation peut se définir comme étant une force qui pousse l'individu à donner un sens à ses besoins, ses désirs..., qui détermine un comportement visant à établir un équilibre à moyen et à long terme. Donc, la motivation au travail est un moteur qui implique la volonté d'exécuter une tâche donnée et d'atteindre un objectif déjà tracé. En outre, le concept de motivation a fait l'objet de nombreuse étude en contexte scolaire pour avoir une bonne qualité d'enseignement et un rendement pédagogique positif, ces derniers se reposent sur des facteurs variés, parmi lesquels certains sont internes à l'enseignant et relèvent de ses caractéristiques individuelles, et d'autre sont externes et relèvent de caractéristiques de son environnement professionnel.

Cependant, on considère l'enseignant, la ressource la plus significative et la plus précieuse au sein des établissements scolaires, en particulier du cycle secondaire. L'enseignant constitue une pièce très importante dans l'amélioration de qualité de l'enseignement ainsi, ceux sont les principaux acteurs sur le terrain et constituent les piliers du système éducatif, pour cela il faut qu'ils soient motivés.

La motivation de personnel enseignant dans leur environnement professionnel exige les bons moyens pédagogiques et conditions de travail favorables, car ces derniers poussent

Introduction

l'enseignant vers sa profession, elles sont le potentiel vivant qui donne à la personne le sentiment d'exister réellement dans son milieu professionnel. Par la suite, si elles sont dangereuses, inconfortables, pénibles ..., peuvent avoir des effets néfastes et négatifs à court et à long terme. Dans ce sens, les conditions de travail sont celles qui donnent à l'employé la liberté de travail favorable et le charme d'effectuer son métier sur les règles. Le contenu de la présente étude est divisé en deux parties : partie théorique et partie pratique.

La première partie contient trois chapitres : le premier chapitre est réservé au cadre méthodologique de notre recherche qui traite la méthode et la technique suivies dans ce mémoire et en plus comment a-t-on choisi notre échantillon de recherche ? Comme on va citer quelques études antérieures qui ont déjà parlés sur la motivation et les conditions de travail. Le deuxième chapitre est réservé à l'étude de motivation au travail c'est-à-dire nous allons vous présenter une petite généralité sur la motivation et son rôle au travail suivi de l'étude des caractéristiques de motivation et aussi quelques théories qui ont la relation avec notre recherche. Enfin, le troisième chapitre porte sur l'étude des conditions de travail au sein de lycée, en effet dans ce dernier chapitre de partie théorique, on va présenter les conditions physiques de travail telles que : l'ergonomie et la rémunération, ainsi les conditions morales de travail comme la communication, les relations humaines au travail et la reconnaissance.

La deuxième partie regroupe deux chapitres : dans le premier chapitre, on va donner une présentation de l'organisme du lycée de BARBACHA (Benyahia M^{ed} Ameziane), son historique, les missions de l'établissement et l'organigramme de lycée. En dernier, on va vous donner une description des services et leurs missions.

Le deuxième chapitre de cette partie pratique nous permettra à analyser les données de l'enquête de terrain et l'interprétation des résultats afin d'aboutir la confirmation ou infirmation de notre hypothèses proposée au début de mémoire.

On conclut notre travail avec une conclusion qui va résumer les données de notre présente recherche.

PARTIE THEORIQUE

CHAPITRE I

Chapitre I : cadre méthodologique

1- Raisons de choix de thème :

Les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème sont les suivantes :

- Ce thème est l'un des sujets pertinents de la sociologie du travail et des ressources humaines, il est aussi le centre d'intérêt de l'établissement scolaire d'une part et du personnel d'une autre part.
- La curiosité de savoir et d'approfondir dans les connaissances sur le processus de motivation des enseignants(es) de secondaire et s'informer sur les situations vécues.
- On s'est intéressé, aussi, à la motivation des enseignants car , c'est une importance majeure de l'enseignement vu l'importance de secteur. On pense également que l'enseignant(e) a besoin de bonnes conditions au travail, pour bien exécuter son travail, en outre, un enseignant bien dans son entourage professionnel veut dire un élève bien formé et une société développée.

2- Objectifs de la recherche :

Dans ce modeste travail qu'on a intitulé « l'impact des conditions de travail sur la motivation des enseignants du lycée », on a voulu :

- Avoir une idée claire sur la problématique de la motivation
- Se rendre compte des conditions de travail réel dans les lycées Algériens.
- Connaître les conditions qui motivent plus les enseignants de secondaire.
- Maîtriser les théories de motivation au travail.
- Développer nos connaissances dans le domaine de la sociologie de travail et des ressources humaines à travers l'enquête sur le terrain.

3- Problématique :

La motivation est un objet de recherche, c'est un concept pluridisciplinaire c'est-à-dire ; il a été défini par plusieurs disciplines comme étant un élément essentiel dans la vie de l'homme ; et d'après les psychologues ; la motivation est « action de force (consciente ou/et inconsciente) qui détermine le comportement »⁽¹⁾.

Ainsi, le problème de motivation ne se pose pas seulement au sujet des enseignants. Il concerne aujourd'hui plus qu'autre fois, tous les acteurs du système social et ses organisations. Cela n'exclut pas la possibilité de centrer l'étude sur la motivation des enseignants qu'il est un point sur lequel il faut attirer particulièrement l'attention.

« L'école, comme toute autre entreprise, ne vaut que par la qualité et la productivité des hommes et des femmes qui y travaillent directement (enseignant, élève, gestionnaire) et indirectement (parent, association professionnelle) »⁽²⁾. Donc pour avoir cette qualité et cette productivité, il faut, compte tenu des compétences, approprier une organisation optimale.

Beaucoup de raisons sont évoquées pour expliquer l'échec scolaire : le niveau faible ou les enseignants non formés, la mauvaise organisation pédagogique des écoles, le manque de suivi des parents, etc.

Cependant, on n'évoque jamais les causes relatives à la démotivation des enseignants, liée soit au cadre de travail, au l'ambiance de travail, aux conditions de travail, aux valeurs de l'entreprise ou aux politiques en matière de gestion des ressources humaines. En effet, l'amélioration de qualité de l'enseignement a été depuis plusieurs années le souci des dirigeants. Ainsi, l'amélioration des conditions de travail, des agents du

⁽¹⁾ -ROUSSEL.P. **Rémunération, motivation et satisfaction au travail**. Édition economica, Paris, 1996, p73.

⁽²⁾ - SANE. A. **Univers professionnel et motivation des enseignants**. Thèse présenté en vue de l'obtention du titre de docteur en science de l'éducation, Louvain-la-Neuve, 2001, p 14, consulte le 5/12/2012.

système et particulièrement des enseignants a été aussi abordé ; ceci est un facteur incontournable en vue d'une véritable amélioration de l'enseignant, car les enseignants sont les principaux acteurs sur le terrain et constituent les piliers du système éducatif.

En outre, « dans la relation éducative, l'enseignant joue un rôle primordial. Il est l'éducateur. Il est celui dont dépend l'acte éducatif. Portant, comme enseignant, il vit une grande dichotomie et un déchirement »⁽¹⁾.

Dans la profession d'enseignant, la motivation est devenue une priorité et joue un très grand rôle. Selon Richard Desjardins la motivation «c'est la pierre angulaire d'une démarche éducative basée sur la foi envers d'autre »⁽²⁾. Dans les milieux éducatifs, on trouve des enseignants qui tentent toujours de motiver ses élèves pour apprendre et faire des efforts pour avoir des connaissances, donc les collègues, la direction et surtout les élevés peuvent aussi motiver l'enseignant.

Pour avoir une performance des enseignants, l'établissement scolaire doit mettre en oeuvre les moyens nécessaires en suivant un plan fiable et pragmatique ; ainsi qu'assurer les conditions physiques et morales du travail favorable dont élaboration d'un système éducatif.

Cela pour motiver l'individu dans son environnement et son milieu professionnel afin d'aboutir à un rendement pédagogique d'une part et garantir un progrès et un développement social d'une autre part qui répond aux exigences de la société d'une manière générale et aux besoins spécifiques de l'individu.

⁽¹⁾ -DESJARDINS. R. « **la seul et véritable motivation de l'enseignant et de l'enseignante aujourd'hui et demain : être soi-même professionnellement** ». In revue de science de l'éducation, *érudit*, 1992, vol 18, n° 1, p 113. [En ligne] <http://id.erudit.org/iderudit/900723ar>. Consulté le 05/12/12.

⁽²⁾ -Ibid. P 114.

Si on parle des conditions du travail qui ont une importance particulière, ce qui permet le développement des institutions éducatives qui influencent directement leur personnel et lui fournir le bien-être, l'intégration, la satisfaction et l'adaptation dans son milieu professionnel. Dans l'exercice d'une activité professionnelle, les conditions de travail sont un ensemble des paramètres qui influencent sur la motivation des enseignants d'une part et sur la bonne performance dans la réalisation de l'activité d'une autre part.

C'est pour cela qu'on pourra réaliser une étude sur la motivation des enseignants du lycée et savoir la nature des conditions de travail et leur impact sur la motivation de personnel enseignant.

C'est ainsi, afin de mieux cerner notre sujet nous emmenons à poser les questions suivantes :

- Les conditions de travail jouent-t-elles un rôle dans la motivation des enseignant du secondaire?

- **Est –ce-que les conditions physiques ont un impact sur l'exécution de métier d'enseignement chez les enseignants du secondaire?**
- **Y'a-t-il un impact des conditions morales de travail sur la motivation des enseignants du secondaire?**

4- Hypothèses :

Lors d'une recherche scientifique, on fait recourir à des hypothèses puisqu'elles se traduisent par des définitions, cet esprit de découverte qui caractérise tout travail scientifique.

« L'hypothèse est une affirmation provisoire que l'on se propose de valider. Soit dans le positif : confirmation de la supposition avancée. Soit dans le négatif par infirmation : les procédures d'analyse ont permis de vérifier que l'hypothèse n'était pas fondée »⁽¹⁾.

L'hypothèse « constitue, ainsi une explication admise temporairement concernant des phénomènes donnés et cela jusqu'à sa confirmation ou sa réfutation par l'expérience ou par démonstration »⁽²⁾.

De ce fait, par rapport aux questions préalablement posées lors de la problématique, nous proposons quelques hypothèses comme suit :

- **Les conditions physiques de travail ont un impact sur la motivation chez les enseignants du secondaire.**
- **Les conditions morales de travail sont considérées comme un moteur de la motivation des enseignants du secondaire dans leur environnement professionnel.**

⁽¹⁾ - MOSCOVICI. S. Et BUSCHINI. F. **Méthode des sciences humaines**. 1^o Edition, PUF , Paris, 2003, p249.

⁽²⁾ - GUIDERE .M. **Méthodologie de la recherche** (Guide du jeune chercheur en lettre, langue, science humaine et social. Maitrise, DEA, Master, Doctorat). Ellipse édition marketing, Paris, 2004, p72.

5- Définition de concepts :

5-a- La motivation :

1 -**Etymologiquement** : il vient du mot latin « movere, mouvoir » qui signifie en français : « qui met en mouvement »⁽¹⁾.

2- De point de vue psychosocial :

Selon VALLERANT et THILLE : « considère que la motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et externes favorisant le déclenchement, la direction, l'intensité, et la persistance d'un comportement »⁽²⁾.

Selon ROUSSEL.P. : « la motivation au travail est un processus qui implique la volonté de faire des efforts ,d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs et de la charge de travail , et de concrétiser cette intention en comportement effectif au mieux de capacités personnelles »⁽³⁾.

D'après les définitions citées précédemment, on peut dire que la motivation est un processus qui pousse l'individu à agir de telle ou telle façon et à adopter un comportement afin d'atteindre un but.

5-b- Les conditions de travail :

Le concept condition de travail est traité par plusieurs auteurs, on a :

Selon DEMONT Mollin : considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des travailleurs, on peut distinguer alors :

⁽¹⁾ -GUY.A et al. **Diriger et motiver**. Edition d'organisation, Paris, 1997, p 12.

⁽²⁾ -LOUCHE .C. **Introduction à la psychologie du travail et des organisations**. Édition ARMAND COLIN, Paris, 2007, p 109.

⁽³⁾ -ROUSSEL.P. **Rémunération, motivation et satisfaction au travail**. Édition Economica, Paris, 1996, p 74.

- les conditions physiques : les caractéristiques des outils, de l'environnement immédiat du poste de travail (chaleur, bruit, etc.).
- les conditions organisationnelles : tout ce qui est lié aux horaires, cadences, procédures prescrites.
- Les conditions sociales : qui constituent en particulier la rémunération, la qualification, la relation avec la hiérarchie, les conditions de transport ⁽¹⁾.

Selon LEPLAT. J : « les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs à l'exécution des caractéristiques individuelles des travailleurs, qui peuvent influencer la conduite au travail. Les facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquels s'inscrit le travail. Ils sont multiples et interdépendantes » ⁽²⁾.

On peut dire que le terme condition de travail désigne toutes les caractéristiques matérielles et immatérielles qui consistent le milieu de travail et l'amélioration de ces caractéristiques permet aux individus de bien réaliser leur tâche dans un espace confortable.

5-c- Le travail :

« Le travail est une activité consistant à produire un bien ou un service. Il nécessite un effort orienté vers un but et s'exerce dans le cadre de contrainte » ⁽³⁾.

Le terme travail connaît un changement avec le temps et son sens varie considérablement selon les sociétés. Le travail est considéré comme un effort physique ou intellectuel fourni pour effectuer une tâche et atteindre l'objectif tracé.

⁽¹⁾ - CITEAU.J.P. Gestion des ressources humaine (principe généraux et cas pratique) .4^{ème} Edition DALLOZ, Paris, 1994, p, 168.

⁽²⁾ – DE BOIS Andelle. Dictionnaire de gestion. Édition Economico, Paris, 1998, p 82.

⁽³⁾ -LOUCHE .C . Introduction a la psychologie et des organisations, concept de base et application. Edition Armand Colin, paris, 2007, p 22.

5-d- L'enseignant :

Le mot apparaît au milieu de XVIII siècle alors que l'origine de verbe enseigner remonte au XI siècle: on le trouve dans la chanson de Roland « l'enseignant est celui qui enseigne ou l'enseignant est celui qui transmet des connaissances et en contrôle l'acquisition »⁽¹⁾.

UNESCO avance pour sa part la définition suivante : « toute personne qui est chargée de l'éducation des élèves ou toute personne qui en instruit d'autre »⁽²⁾.

L'enseignant est donc celui qui est sensé de transmettre des connaissances nouvelles ou un savoir faire à des élèves. En effet l'enseignant suit certaines méthodes pour faciliter la transmission de certaines idées aux élèves et en suivant un système bien défini. Il forme des hommes et des femmes de futur.

5-e- Le lycée :

Il correspond au troisième cycle de l'enseignement. Le lycée regroupe des filières diverses : littéraire, scientifique, et technologique. L'élève qui va accéder au lycée pour sa première année, doit s'inscrire dans la spécialité qui répond à ses compétences et capacités intellectuelles. L'organisation interne est soumise à un ordre hiérarchique chapeaute par le directeur (rice). Il dirige le personnel administratif qui à son tour gère les agents d'entretien, de restauration et de sécurité, les enseignants et les élèves.

⁽¹⁾ -CHAMPY .PH. et ETEVE. CH. Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation. 2^{ème} édition, édition Nathan, université, 1998, p409.

⁽²⁾ -Ibid. P409.

6- La méthode et la technique utilisée :

a- La méthode de recherche :

Le choix de la méthode est très important puisque l'absence de la méthode entraîne, en effet, une perte de temps et d'énergie considérable. « La méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique »⁽¹⁾.

Dans notre projet de recherche, on a adopté la méthode quantitative qui correspond à la nature de notre thème de recherche, elle nous permet de collecter des données mesurables « elle vise à mesurer le phénomène de l'étude, ou l'ensemble des procédures pour mesurer des phénomènes »⁽²⁾.

La méthode quantitative permet de décrire le phénomène traité et analyser les relations qui existent entre les variables dépendantes et indépendantes.

b- La technique suivie dans la recherche :

Dans la présente étude, on a adopté une technique de questionnaire qui suit la méthode quantitative citée précédemment. Le questionnaire est « une suite de propositions, ayant une certaine forme et un certain ordre, sur les quelles on sollicite l'avis, le jugement ou l'évaluation d'un sujet interrogé »⁽³⁾. Donc le questionnaire est une série de questions que l'on pose à l'enquêté et qui peuvent concerner ses opinions, ses représentations ou divers renseignements relatifs à lui même ou à son environnement.

⁽¹⁾ -GUIDER .M. Op.cit. p 04.

⁽²⁾ -ANGERS.M. Initiation pratique a méthodologie des sciences humaine. Edition Casbah, université d'Alger, 1999, p60.

⁽³⁾ -MOSCOVICI. S. et BUSCHINI.F. Op.cit. P189.

Le questionnaire traduit l'objectif de la recherche en questions bien classées selon un ordre des données, il est considéré comme un modèle de recherche empirique et quantitative.

Le choix de nos questions a été fait en fonction des objectifs proposés précédemment et ont été construit à partir de notre problématique, de manière à répondre aux exigences des différentes hypothèses proposées par la recherche.

Notre questionnaire contient au totale (31) questions concernant notre sujet de recherche et nous avons procédé en utilisant deux types de questions :des questions fermées où « le choix et la liberté d'expression de l'enquêté sont réduits au maximum »⁽¹⁾, dans ce type de question l'enquêté doit répondre à l'une des réponses proposés sans ajouter de commentaire ; comme on a posé également des questions sous forme de questions ouvertes « lorsqu'elle ne comporte pas de réponses préétablies et laisse au répondant la possibilité d'exprimer librement son opinion »⁽²⁾. Dans ce type, l'enquêté a le choix de répondre sur les questions comme il veut, il donne des détails et des commentaires.

Le questionnaire que nous avons élaboré contient trois parties :

- La première partie comprend des questions concernant les données personnelles de l'enquêté telles que : l'âge, sexe, diplôme obtenu, l'ancienneté (expérience), etc.
- La deuxième partie contient les questions concernant la première hypothèse de notre étude c'est-à-dire l'impact des conditions physiques de travail sur la motivation des enseignants (es) du lycée.
- La troisième partie comprend les questions sur les conditions morales de travail et leur impact sur la motivation des enseignants (es) du lycée.

⁽¹⁾ -GRAWITZ. M. Méthodes des sciences sociales. 11^{ème} Edition, Dalloz, Paris, 2001, p 682.

⁽²⁾ -MOSCOVICI. S. et BUSCHINI. F. Op.cit. p192.

7- Choix de l'échantillon :

« Le terme de population désigne tous les individus qui se rangent dans la catégorie concernée. On prélève sur cette population un petit groupe, généralement représentatif de celle-ci. On appelle ce sous groupe l'échantillon .il s'agit bien là du groupe que devra contacter le chercheur »⁽¹⁾.

Le choix de l'échantillon avant le début de la recherche est très important parce que ça facilite d'identifier la population qu'on doit interroger dans le but d'éviter les obstacles le jour de l'enquête et le choix de l'échantillon est considéré comme un point essentiel de la recherche

Notre recherche s'est réalisée au niveau de lycée Benyahia mohend Ameziane de Barbacha qui porte sur un nombre total de 62 enseignants(es) qui représentent la population mère.

Tableau n°1 : le nombre des enseignants(es) au sein de lycée de BARBACHA

sexe	nombre
homme	31
femme	31
Total	62

Source : enquête.

Dans cette étude, on a utilisé la méthode exhaustive qui désigne d'interroger toute la population mère « la méthode exhaustive qui consiste à recenser tous les individus de la

⁽¹⁾ - MOSCOVICI. S. et BUSCHINI. F. Op.cit. p53.

population. Cette méthode, en raison de son coût et de sa durée, est fort peu employée »⁽¹⁾.
« Étudier exhaustivement une population c'est-à-dire interroger tous les membres »⁽²⁾.

Dans notre étude on a distribué les questionnaires sur (62) enseignants(es) présentés dans le lycée, ce prélèvement représente toute y compris les trois niveaux 1AS, 2AS, 3AS, mais on a récupéré juste 44 questionnaires qu'on va les analyser dans la partie pratique.

8- Etudes antérieures sur les conditions de travail et la motivation des enseignants de lycée:

Si le thème « les conditions de travail des enseignants(es) et leur motivation » est déjà ancien, il n'en demeure pas moins d'actualité. Dans ce sens, on trouve quelques enquêtes et études menées sur le sujet, celles qu'on peut consulter sont les suivantes :

- www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportpublic/94001526/0000

Un rapport sur les conditions de travail et de vie des enseignants de lycée, cette étude est une mission confiée au recteur BANCEL Daniel par le ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie pour étudier les conditions de travail et de la vie des enseignants de lycée. Cette mission regroupe un groupe de 18 personnes intervenant à titre personnel. Le groupe s'est réuni régulièrement entre novembre 1998 et mai 1999.

Tous les membres du groupe partagent l'analyse faite sur l'évolution du métier d'enseignant, le diagnostic qui en est tiré, ainsi que les objectifs recherchés. Après s'être

⁽¹⁾ - extrait du manuel, chapitre 10 : estimation et échantillonnage de André MAUROIS, p 227. [En ligne] rando-auteurs.pagesperso-orange.fr/pdf/ch10.pdf. Consulté le 21/05/2013 à 11 :06.

⁽²⁾ - GHIGLIONE.R. ET MATOLON.B. **L'enquête sociologique** (théorie et pratique). 6^{ème} Édition, Armand colin, Paris, 2008, p29.

interrogée sur l'essence même de métier d'enseignant et sur ses évolutions, le groupe a été unanime a considéré qu'il était nécessaire de tenir compte des changements profonds qui se sont produits en s'appuyant sur deux principes refondateurs :

- * Conforter l'enseignant dans son rôle de spécialité disciplinaire et de concepteur d'une pratique pédagogique.
 - * Elargir son cadre de référence professionnel, cet élargissement a une double dimension au travail en équipe et celle de l'organisation mise en œuvre au sein de l'établissement.
- <http://id.erudit.org/iderudit/900723ar> ou <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

C'est un article de RICHARD DESJARDINS « **la seule et véritable motivation de l'enseignant et de l'enseignante aujourd'hui et demain : être soi même professionnellement** ». In revue des sciences de l'éducation, 1992, vol 18, n°1, p 109-116, consulté le 05/12/2012 à 12 :26. On déduit dans cet article que La relation éducative ait des chances de se vivre dans la plus grande qualité possible et quant l'enseignant connaisse lui-même c'est-à-dire L'estime de soi de l'enseignant serait proportionnelle à l'atteinte des bons résultats dans sa profession, ainsi pour arriver à un objectif souhaité. Donc, l'enseignant retrouve la véritable motivation face sa profession dans cette estime de lui-même. Donc, la motivation de l'enseignant est une meilleure représentation de lui-même comme enseignant.

9- Difficultés rencontrées :

Comme dans la réalisation de toute activité, nous avons eu des difficultés. Dont les plus importantes sont :

- Celles liées à la documentation, c'est-à-dire on n'a pas trouvé les études antérieures qui traitent exactement notre thème « l'impact des conditions de travail sur la motivation des enseignants de lycée », surtout au niveau national (en Algérie) ;
- L'insuffisance des ouvrages au niveau de la bibliothèque de l'université ;
- Le retard dans la récupération de lettre d'envoi en stage parce que le département est fermé à cause de grève des étudiants ;
- Quand le problème de grève est réglé, on a rencontré une autre difficulté qui est le refus de l'académie de nous donner l'avis pour effectuer le stage au niveau des établissements scolaires car, l'académie n'a pas la convention avec notre département et d'après l'insistance des étudiants intéressés, elle nous a acceptés (en 21 avril 2013) ;
- La non disponibilité des enseignants(es) du secondaire car, c'est la période des examens ;
- Le manque de questionnaires distribués.

CHAPITRE II

Chapitre II : la motivation au travail

1. La généralité sur la motivation :

Le terme motivation considère l'un des concepts les plus traités par nombreux chercheurs en psychologie, psychologie sociale et particulièrement en sociologie de travail, ils ont proposés de nombreuses théories pour expliquer le concept de motivation.

Selon Lévy- Leboyer(1984) : définit la motivation au travail comme étant « un processus qui implique la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but, donc un triple choix, faire un effort, soutenir cet effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint, y consacrer l'énergie nécessaire»⁽¹⁾.

2. Le rôle de la motivation :

Le rôle de la motivation dans les activités psychologiques chez l'homme :

Le concept de la motivation doit rendre compte des facteurs qui déclenchent, maintiennent ou font cesser un comportement, et des facteurs qui l'orientent.

- Les modèles généralement admis considèrent que l'influence de motivation s'exerce au cours des activités perspectives au moyen d'un mécanisme de sélection intentionnelle à l'égard privilégie de l'environnement en rendant plus disponible certain schème perspectif.
- Une augmentation de la motivation extrinsèque (avec récompense) augmente la rapidité de temps de réaction mais corrélativement, augmente aussi le nombre des réponses fausses.
- L'augmentation de la motivation a une influence positive sur la performance au cours de l'acquisition d'un comportement nouveau, mais seulement, jusqu'à une certaine valeur
- On considère aussi que la motivation permet aux individus humains d'ajuster leurs comportements, lors de la réalisation de projet, au moyen d'évaluation, d'anticipation et de

⁽¹⁾ - ROUSSEL. P. Rémunération, motivation et satisfaction au travail. Edition economica, Paris, 1996, p73.

correction, de façon à s'approcher le plus près possible du but désiré⁽¹⁾.

D'après ce qu'on a vu précédemment, on peut distinguer deux types de la motivation :

- ❖ **Motivation dite intrinsèque** : l'individu cherche une activité pour but d'intérêt et de la curiosité, dans ce sens l'individu fixe ses propres objectifs et construit des attentes « la motivation intrinsèque nécessite une complète autodétermination. L'individu choisit librement ses activités »⁽²⁾. Elle se constate par le fait d'éprouver du plaisir seulement à exécuter ou s'adonner à une activité quelconque.
- ❖ **Motivation dite extrinsèque** : elle est liée à l'exercice d'une activité pour but d'avoir une récompense « lorsqu'elle provoque par une force extérieure à l'apprenant c'est-à-dire lorsqu'elle est obtenue par la promesse de récompense, ou par la crainte de sanction venant de l'extérieur »⁽³⁾.

« L'individu agit uniquement pour obtenir une récompense ou pour éviter quelque chose de désagréable telle qu'une punition »⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ - **Grand dictionnaire de la psychologie**. Edition Larousse-bordas, Paris, 1999, p591.

⁽²⁾ - FENOUILLET .F. **La motivation**. 1^o Édition DUNOD, Paris, 2003, p 80.

⁽³⁾ -RAYNAL. F. et RIEUNIER. A. **Dictionnaire des concepts pédagogiques**. ESF, Paris, 1997, p239.

⁽⁴⁾ - FENOUILLET. F. Op.cit. P79.

3. Les caractéristiques de la motivation : ⁽¹⁾

Les principales caractéristiques de la motivation selon Vallerant et Thill sont les suivantes :

- a- **Le déclenchement** : consiste dans le passage d'un état d'inactivité à un état d'activité en fonction de l'énergie générée par la motivation. le déclenchement est donc lié nécessairement à l'effort physique ou psychique fourni par un individu pour l'atteindre ses objectifs.
- b- **La direction** : la direction renvoie à la nature des comportements adoptés par l'individu ainsi qu'à la qualité et à la pertinence de ces derniers afin de satisfaire un besoin.
Pour Kanfer (1990), la direction explique quand « l'énergie est orientée consciemment, volontairement, à la suite de choix vers un travail à réaliser. La motivation implique une volonté concrétisée de bien faire, de mobiliser tous ses efforts, et de réaliser de son mieux, selon ses capacités, le travail confié » ⁽²⁾.
- c- **L'intensité** : il s'agit de faire référence à l'énergie consacrée à l'adoption du comportement, autrement dit, « c'est l'énergie soutenue qui caractérise l'effort déployé dans le travail. elle se manifeste par un certain niveau de stimulation » ⁽³⁾.
- d- **La persistance** : se rapporte à la constance dont fait preuve un individu lorsqu'il adopte un comportement ou lorsqu'il accomplit une tâche. Autrement dit, « elle est la volonté concrétisée de soutenir durablement l'effort dans la direction de l'accomplissement du travail » ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ - SHIMON .L. et al. **Psychologie de travail et comportement organisationnel**. 2^{ème} édition Gaëtan Morin, Canada, 2002, p77.

⁽²⁾ - ROUSSEL. P. Op.cit. P75.

⁽³⁾- Ibid. P 75.

⁽⁴⁾ – Idem. P 75.

4. Les théories de la motivation :

On trouve que les études menées sur la motivation sont nombreuses ; cela veut dire que la motivation au travail est un processus complexe et pour comprendre ce dernier, nous nous arrêterons sur l'étude de quelques théories qui s'intéressent à notre présente étude. On va insister beaucoup plus sur les théories dites de contenus c'est-à-dire de l'ensemble des facteurs qui incitent l'individu à agir de telle ou telle façon.

Parmi ces théories, on va citer les suivantes :

4-a- la théorie de besoin de MASLOW (1954) : Abraham Hérold Maslow a une théorie qui propose une conception systématique des besoins de l'individu au travail, il a classé cinq catégories de besoin qui sont organisées selon un ordre hiérarchique.

- **Le besoin physiologique:** il s'agit des besoins primaires de l'individu qui lient à la survie, au sauvegardé tel que ; la nourriture, la soif, la sexualité, logement minimal, etc. La satisfaction de ces besoins permet aux individus de se sentir à l'aise, et avoir le plaisir de sens.
- **Le besoin de sécurité :** il exprime la volonté de vivre sans peur et de se protéger contre certains dangers et risques. « il s'agit de sécurité biologique, physique, financière ; et aussi de sécurité : être sujet et non pas objet, que ce soit pour l'enfant, l'adolescent, l'adulte... »⁽¹⁾. Ce besoin est actif quand la personne a peur et qu'elle se sent en insécurité et en instabilité dans sa vie.
- **Le besoin d'appartenance :** il s'agit de besoin de rapports sociaux et de se sentir accepté par les autres et appartenir à un groupe ou une société. Ce besoin permet d'établir des liens, des échanges, des relations et des contacts avec autrui dans le but de se sentir comme un élément actif du réseau.

⁽¹⁾- MADELEINE BLANQUE FORT D'ANGLARDS. Motivation et compensation (approche graphologique et psychologique). Edition Masson, Paris, 2001, p52.

- **Le besoin d'estime de soi** : « il exprime l'envie d'être reconnu, apprécié, approuvé et d'avoir l'estime d'autrui, il traduit aussi l'estime de soi et le goût du pouvoir »⁽¹⁾. ce besoin désigne la confiance en soi, en sa valeur et la capacité à se différencier.
- **Le besoin de réalisation de soi** : il est lié au désir de progresser et de développement personnel, autrement dit, c'est l'épanouissement personnel, l'accomplissement et l'innovation. « Ce besoin de réalisation de soi est celui qui domine dans les attentes de la vie professionnelle, quand la sécurité de l'emploi, les bonnes conditions de travail et rémunération existent, qui peuvent répondre aux besoins primaires »⁽²⁾.

4-b-la théorie d'ERD (existence, rapports sociaux, développement personnel) d'ALDERFER :

Alderfer Clayton(1969) a proposé une classification des besoins en trois catégories qui s'apparentent à celle de Maslow. Alderfer présente que la motivation de l'homme au travail consiste à agir en vue de satisfaire trois catégories de besoin :

- **Le besoin d'existence (E)** : il exprime le besoin d'ordre physiologique et matériel qui correspond au besoin fondamental (physiologique) et de sécurité proposé par Maslow.
- **Le besoin de rapports sociaux(R)** : « il s'agit des besoins qui poussent un individu à entretenir des relations avec d'autres personnes. Ces besoins s'expriment par le partage avec autrui de sentiments, d'émotions, de confiances, d'idées ou au contraire de haine, de rivalité etc. Ce besoin d'échange est un facteur de motivation qui pousse l'individu à chercher à le satisfaire »⁽³⁾. Ce besoin permet aux individus de créer des contacts et des relations avec les membres de l'entreprise où ils travaillent. Cette catégorie de besoin correspond au besoin d'estime de soi de Maslow.

⁽¹⁾ - Roussel. P. Op.cit. P 34.

⁽²⁾ -MADELEINE BLANQUE FORT D'ANGLARDS. Motivation et compensation (approche graphologique et psychologique). Edition Masson, Paris, 2001, p74.

⁽³⁾ - Roussel .P. Op.cit. P 35.

- **Le besoin de développement personnel (D) :** « l'individu est motivé pour satisfaire ce type de besoin afin, d'une part d'assouvir ses aspirations pour la créativité et l'innovation, et ses désirs de participer à des tâches ou des activités enrichissantes, d'autre part, d'affronter des situations de défi »⁽¹⁾. Ce type de besoin correspond au besoin d'estime de soi et de réalisation de soi proposé par Maslow.

4-c- la théorie bi-factoriel d'HERZBERG : Frederick Herzberg a fait de nombreuses recherches sur la motivation au travail, il fait partie des auteurs de relation humaine, il a essayé de voir l'adéquation entre les méthodes d'organisation et les facteurs de motivation des salariés. Herzberg a distingué deux catégories des facteurs :

- **Les facteurs de motivation :** cette catégorie de facteur a la capacité d'apporter de la satisfaction aux employés, ces facteurs poussent l'individu à faire des efforts pour satisfaire ses besoins, ils sont appelés aussi les facteurs moteurs. Ces facteurs sont les suivants :⁽²⁾
- l'avancement ou plus exactement les perspectives de carrière ;
 - la responsabilité ;
 - la nature, « le contenu » du travail ;
 - la reconnaissance des capacités ;
 - la réalisation de ses capacités ;
- **Les facteurs d'hygiène :** cette catégorie des facteurs n'ont pas la capacité d'apporter de la satisfaction, ces facteurs poussent l'individu à agir sans véritable motivation, ils sont appelés aussi les facteurs d'ambiance.
- Parmi ces facteurs, on cite :⁽³⁾
- La politique de personnel émanant de la direction et se traduisant par le règlement interne et les notes de service ;

⁽¹⁾ - Roussel .P. Op.cit. P 36.

⁽²⁾ - COHEN.A. Toute la fonction ressource humaine. Edition DUNOD, Paris, 2006, p73.

⁽³⁾- Ibid. P 73.

- la surveillance et des contrôles exercés par les chefs ;
- la relation avec les supérieurs et en particulier leur degrés de compétence et la dose de justice ;
- les conditions physiques de travail ;
- les relations avec des collègues ;
- le salaire.

Enfin de ce chapitre, on conclut que les différentes théories qu'on a vues précédemment, nous permettent donc de savoir les besoins et les désirs qui animent chaque individu. Ainsi, nous savons désormais que le travail pour être motivant doit répondre à des besoins et que la non satisfaction de l'individu à ces besoins peut engendrer le manque et la perte de motivation dans les milieux professionnels. Comme, on ajoute aussi que la prise en considération du facteur humain est capitale dans le processus de motivation.

CHAPITRE III

Chapitre III : Les conditions de travail:

1- Les conditions physiques de travail :

Parmi elles, on a pris en considération deux composantes :

1- a-L'ergonomie :

Le mot ergonomie est défini par Murrell(1946) comme l'ensemble des connaissances physiologique et psychologique utiles au concept des moyens de travail. « Certains considèrent aujourd'hui l'ergonomie comme une science et une technologie qui se rapproche de l'ingénierie d'action et de système. elle a pour objet de comprendre le travail pour contribue à la conception et à la transformation des situation de travail en agissant sur les dispositifs techniques et moyens de travail , sur les environnements de travail, l'organisation et les hommes (compétences, responsabilités) » ⁽¹⁾.

Alors que, l'ergonomie cherche à comprendre le travail pour le transformer. « Elle propose une étude de la réalité des situations de travail qui vise à comprendre et expliquer les articulations causales complexes entre les conditions de travail, le travail et ses effets » ⁽²⁾.

En outre, l'ergonomie est une étude de l'homme dans son environnement professionnel et particulièrement dans son poste de travail en vue d'améliorer les résultats de l'entreprise et de rende le travail moins contraignant pour celui qui l'exécute. Alors l'ergonomie se penche sur deux catégories de problèmes :

- Nombre des outils plus efficace et plus simple à utilisée.

⁽¹⁾ - LANG Nathalie. Outiller les enseignants et les élèves de lycée professionnel pour former les acteurs ergonomique. Le degré scientifique ; pour obtenir du grade de docteur de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes, présentée et soutenu publiquement le 21 décembre 2000, page 29, consultée le 17/03/2013 à 11 :00.

⁽²⁾ -Ibid. p 7.

- Etudie les comportements des individus au travail pour voir si leurs activités sont en harmonie avec leurs possibilités physiques et intellectuelles dont on élabore des grilles pour établir un diagnostic sur les conditions de travail :
- ❖ Les conditions d'ambiance physique : le travail regroupe notamment :
- ❖ Les conditions sonores comme la possibilité d'avoir une conversation, l'exposition aux bruits ...etc.
- ❖ Les conditions d'ambiance thermique : exposition au froid, à la chaleur, au courant d'air,...etc.
- ❖ Les conditions d'ambiance visuelle : possibilité de voir l'extérieur, d'avoir la lumière naturelle,...etc.
- ❖ Les conditions d'hygiène atmosphérique : qualité de l'air, présence de poussières fumées vapeurs, comme on peut parler de la présence des vibrations, l'état général de l'espace de travail et des ordures.
- ❖ La charge physique et charge mentale : l'ouvrier dans son travail peut sentir une fatigue physique et une fatigue mentale, cette fatigue résulte de la charge physique et mentale supportée par le travail ⁽¹⁾.

Malgré, le progrès technologiques et le développement d'innovation pédagogique et structurelle, on remarque des problèmes et des manques des matériels informatiques dans les salles d'enseignement, dans les laboratoires et dans les ateliers de l'établissement. En effet, l'analyse des situations de travail est obligatoire dans les écoles et particulièrement les écoles de secondaire pour éviter le malaise des enseignants dans l'exécution de leur métier, ainsi ce diagnostic de situations de travail est très efficace car, elle permet aux apprenants de développer leurs connaissances et leur savoir faire dans les bonnes conditions.

Dans ce sens, le poste de travail des enseignants doit être confortable et favorable pour effectuer le travail, ce qui signifie que le bureau de personnel enseignant dans la classe nécessite un équipement bien organisé et informatisé pour se sentie à

⁽¹⁾ - CITEAU J.P. **La gestion des ressources humaines (pratique générale et cas pratique)**. 4^{ème} Edition, édition DALLOZ (Armand colin), Paris, 1994, p 86.

l'aise sans pression et fatigue. Outre, le nombre d'effectif dans une classe s'est énormément alourdi et plus élevé ce qui gêne les enseignants à faire plus des efforts dans leur travail, on trouve par exemple dans les classes de première année **35** à **39** élèves, les classes de deuxième année **21** à **41** élèves et les classes de troisième année de **21** à **39** élèves. Donc, le nombre des élèves dans la classe doit-être peu puisque la surcharge des classes se répercute négativement sur le rendement pédagogique et la naissance de l'échec scolaire. Autrement dit, l'enseignant ne peut pas évaluer ce grand nombre d'élèves chaque jour d'une manière individuel. Ainsi l'évaluation va être collective, donc les résultats de cette méthode d'évaluation ne sont pas positifs à cause de cette quantités d'élève dans une classe, le bruit va être présent ainsi , ce problème de bruit pousse toujours l'être humain d'être nerveux, démotivé et de se comporter involontairement d'une manière agressive.

D'après une étude sur les conditions de travail des Asem (agents spécialisés des écoles maternelles) et des enseignants (es) de Maternelle au sein de l'enseignement catholique se définit le bruit lorsque un ensemble de son est perçu comme gênant. Ainsi « tous qualifient le bruit comme fatigant, voire très pénible, elle exprime le fait que le bruit a un impact sur la concentration, la vigilance, autant pour les professionnels que pour les enfants » ⁽¹⁾. Quand le bruit augmente dans la salle, l'enseignant est obligé de parler fort ce qui résulte les problèmes de voix. « Selon 2 études citées dans les trouble de la voix des enseignants (INRS), le bruit a été mesuré : -en classe sans élèves : 33décibels. –pression sonore de bruit de fond en classe : 76décibels, 20 décibels au –dessus de ce qui est recommandé » ⁽²⁾.

Enfin, tous ces problèmes et les mauvaises manières de diagnostiquer les situations de travail dans les écoles et surtout au niveau de secondaire poussent le

⁽¹⁾ -étude sur les conditions de travail dans les écoles au sein de l'enseignement catholique de Paris, fonds pour l'amélioration des conditions de travail, MANG'APPORT, page 7. [En ligne] [Blog.lexpress.fr/L.institution humaine/t-humeurs/tag/condition -de- travail- à-l'ecole](http://Blog.lexpress.fr/L.institution humaine/t-humeurs/tag/condition-de-travail-a-l-ecole). Consulté le 11/03/2013 à 13 :14.

⁽²⁾-ibid. p 17.

personnel enseignant d'être stressé, insatisfait et inadapté dans son environnement professionnel.

1- b- La rémunération :

La rémunération est l'une des pratiques de gestion des ressources humaines et particulièrement l'une des politiques les plus sensibles de la gestion du personnel car, elle constitue une relation liant l'employeur (entreprise ou institution) et ses salariés.

1- b-1- Définition de la rémunération :

Selon De Coster Michel : « la rémunération est une reconnaissance payée en contrepartie d'un service rendu, ou toute rétribution versée par tout travail quelconque »⁽¹⁾.

Pour Embrye Yves et COUNIN François : « la rémunération désigne l'ensemble des éléments financiers destinés aux membres du personnel employé dans l'organisation. Elle constitue la prestation essentielle fournie par l'employeur en contrepartie du temps de travail et des compétences apportées par le collaborateur »⁽²⁾.

D'après ces définitions, on résulte que la rémunération consiste à payer une entité (personne physique ou morale, entreprise) en contrepartie d'un travail effectué ou d'un service rendu. En effet, la rémunération est un élément clé de la politique des ressources humaines, donc le système de rémunération doit encourager l'implication de chacun dans la réussite des objectifs de l'entreprise, dans la progression de ses compétences et de ses performances. Pour cela, la rémunération est considérée comme un outil de motivation permettant de reconnaître et de développer la performance individuelle et collective au sein de l'entreprise(ou institution) ou du groupe.

⁽¹⁾ -DE COSTER. M. Sociologie du travail et gestion des ressources humaines. 3^e Edition Boeck université, Bruxelles, 1995, p, 209.

⁽²⁾-EMBRYE. Y. et COUNIN. F. Dynamiser les ressources humaines. Lausanne, bibliothèque RH, 1995, p14.

1- b-2- Les formes de la rémunération :

La rémunération globale se représente sous deux formes (la forme directe et la forme indirecte) :

- **La forme directe de la rémunération :** cette forme de rémunération correspond aux paiements en espèce ou en nature, directement versée au travailleur tenu par un contrat de travail lié à l'organisation. c'est une rémunération fixe, cette dernière désigne « l'ensemble des rémunérations dont le montant et le versement sont garantis » ⁽¹⁾. La rémunération directe englobe, en outre, la rémunération des heures supplémentaires qui a pour objet de rémunérer un travail en plus de celui fourni en dehors de la durée légale.
- **La forme indirecte de la rémunération :** cette forme est appelée, la rémunération sociale ou les avantages sociaux, elle prend en considération la situation sociale et familiale du travailleur, elle est attribuée, non en contrepartie du travail fourni, mais constitue un avantage social. « elle s'ajoute à la rémunération directe pour les salaires. Il s'agit d'autre paiement ou prestation dont bénéficient les salariés .elle porte le nom d'avantages sociaux ou « éléments sociaux ». Pour l'employeur, les éléments sociaux sont un ajout au cout de la main d'œuvre, ce sont des frais incontournables qui dépassent la rémunération directe des salariés » ⁽²⁾. Les avantages sociaux dépendent souvent des habitudes de l'entreprise et ils diffèrent les uns des autres par l'aspect spécifique.

Parmi ces avantages sociaux, on trouve :

- **Les avantages égaux :** ils se caractérisent d'avoir fait l'objet d'une loi ou d'une ordonnance et sont en général quatre : l'intéressement, la participation financière, le plan d'épargne et le plan d'opinion.
- **Les avantages sélectifs :** ils appartiennent aux avantages en nature tels que : le logement, voiture...etc. Ils sont de caractère variable.
- **Les avantages statutaires :** ils comprennent les œuvres sociales et les divers avantages versés par l'entreprise. Remise sur les productions de l'entreprise (automobile,

⁽¹⁾ - ROUSSEL .P. Op.cit. p 87.

⁽²⁾ – SEKIOU *Bloudin *Fabi *Bayad *Peretti *Alis *Chevalier. **La gestion des ressources humaines.** 2° Édition, Paris, 1992, p 157.

transport, bourses d'étude pour les enfants...), ainsi, la plupart des dispositions complémentaires relatives à la retraite, assurance vie.

2- Les conditions morales de travail :

Parmi elles, on a pris en considération deux composantes :

2-a- La communication et les relations humaines au travail :

2-a-1- La communication : dans une organisation, la communication a une importance capitale ; car elle représente le cœur de plusieurs processus de l'organisation.

A- Définition de la communication :

« La communication se définit comme un processus bilatérale d'échange et de compréhension de l'information entre au moins deux personnes ou deux groupes » ⁽¹⁾. Dans le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, la communication a pour but de « transmettre des savoirs entre les personnes, en formation initiale et en formation professionnelle continue, en face à face ou à distance, c'est non seulement savoir maîtriser le contenu de message, mais en maîtriser l'émission, de sorte que contenu communiqué » ⁽²⁾. La communication interpersonnelle comprend des interactions où les partenaires exercent une influence réciproque sur leur comportement respectif lorsqu'ils sont présents.

B- Les modèles de la communication :⁽³⁾

la communication se présente dans une organisation selon des modèles qui sont les suivants :

- * **La communication vers le bas :** elle désigne la transmission de l'information d'un niveau hiérarchique supérieur de l'entreprise vers un niveau hiérarchique inférieur. Ce modèle a pour objectif de transmettre l'information axée sur la tâche.

⁽¹⁾ - SHIMON .L et al. Op.cit. P 153-154.

⁽²⁾ - CHAMPY. PH.et ETEVE. CH. Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de formation. 2^o Edition, Nathan, université, 1998, p 199.

⁽³⁾ - SHIMON. L. et al. Op.cit. P162-163.

- * **La communication vers le haut :** elle fait passer l'information d'un niveau hiérarchique inférieur vers un niveau hiérarchique supérieur. dans ce modèle, l'information transmise subit des distorsions au même titre que celle transmise vers le bas. son objectif est d'améliorer le rendement de l'entreprise et corriger les problèmes proposés.
- * **La communication horizontale :** elle permet des échanges entre les membres d'un même service ou entre différents services d'organisation. Ce modèle de communication permet aux individus de transmettre leur appui social et émotionnel à leurs collègues.

Dans la transmission de l'information, on utilise plusieurs moyens tel que : les enveloppes, le téléphone, internet, l'affichage, note de service, le journal d'entreprise, la réunion...etc. Malgré, le développement technologique et de l'information, mais la communication face-à-face reste la plus efficace et la plupart de nos actions se réalise par la parole, donc « la communication humaine prend toute son originalité quand elle s'exerce par l'intermédiaire du langage »⁽¹⁾.

2- a-2- Les relations humaines au travail :

L'organisation constitue par excellence un lieu de relation. Celles-ci se déploient en premier lieu dans les groupes et équipes de travail.

A- Définition de relations humaines:

Les relations humaines se définissent comme « rapport interpersonnel qui s'établissent au sein d'un groupe, plus particulièrement dans une collectivité laborieuse »⁽²⁾.

George Elton Mayo est l'un des fondateurs du mouvement de relation humaine et de la sociologie du travail. Il a mené une expérimentation auprès les ouvriers d'une usine américaine située à Hawthorne, durant cette expérience, il a constaté que les relations humaines sont favorables dans le travail. Il a aussi mis en avant que le fait

⁽¹⁾ - BAYLON.CH. et MIGNOT.X. **La communication (les outils et les forme de la communication)**. 2^{ème} Edition, Nathan/VUEF, France, 2003, p 75.

⁽²⁾ - NORBERT. S. **Dictionnaire encyclopédique de psychologie**. Edition Bordas, Paris, 1980, p 1019.

d'entretenir de bonnes relations et créer un climat chaleureux avait des répercussions positives sur la production et la productivité.

Dans notre présente étude, on va s'intéresser sur les relations pédagogiques qui existent dans l'établissement scolaire, car la relation pédagogique reste une problématique très complexe, qui de plus peut-être proche par de multiples disciplines (sociologie, psychosociologie, histoire, philosophie... etc.) .dans ce sens, la mise en place d'un contrat tacite ou écrit passe entre les élèves et le professeur permet une ambiance de classe et donc un travail agréable.

Nous pensons que lorsque l'enseignant arrive à créer des liens solides basés sur la confiance, le respect, la communication et l'écoute mutuelle, ceci permet d'instaurer un climat convivial et sincère. Outre, le climat de la classe est déterminent non seulement sur les attitudes des différents acteurs (professeur et élève), mais aussi la qualité du travail des élèves. Autrement dit, « le climat de la classe est un facteur qui a un impact sur la qualité de l'enseignement. Dans une classe où un climat de confiance et de respect règne entre les élèves et l'enseignant et entre les élèves eux-mêmes, les apprentissages se feront de façon plus efficace. Dans cette situation, les élèves écoutent ce qui est dit par l'enseignant et ils participent aux cours sans avoir l'inquiétude d'être ridiculisés par leurs pairs. Ceci a pour effet d'augmenter la qualité de l'enseignement offert »⁽¹⁾.

On conclut que la qualité de l'enseignement est basée sur la relation existant entre enseignant et ses élèves, donc l'aspect relationnel établi entre eux reste un atout essentiel pour la transmission du savoir. En effet, la relation pédagogique enseignant/enseigné considère comme moteur de la motivation des enseignants et quand ces derniers sont en relation avec leurs élèves, ceci permet de faire plus des efforts pour effectuer le travail sans souci.

⁽¹⁾ - JEUDY J.PH et CHARLES.F. **Motivation du personnel enseignant des 2° et 3° cycle et qualité de l'enseignement dans les écoles fondamentale d'application centre d'appui pédagogique(EFACAP) dans le courant des années 2005-2010.** In université d'état d'Haïti, mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de licencié en science administrative, Port-au-Prince du sud d'Haïti, 2011, p 46-47, consulté le 12/03/2013 à 16:04.

On ajoute aussi que les relations entre collègues (enseignant/enseignant) ont aussi un impact sur la motivation de tout le personnel enseignant. Cependant, le travail en groupe ouvre les portes à la naissance des relations humaines et d'être en interaction avec les collègues de travail. Alors, le travail en équipe est une façon qui permet à l'enseignant d'être un acteur dans l'évolution de sa discipline, d'exercer sa liberté pédagogique et d'assurer son rôle d'éducateur au sein de l'établissement.

La relation professionnelle est définie comme « rapports sociaux établis autour du travail ; action aux quelles ils donnent lieu (conflit, négociation engagé à l'initiative des salariés, des employeurs ou des forces qui les représentent ; configuration des règles qui en résulte) »⁽¹⁾. Si cette relation existe au niveau des établissements scolaires, ça va créer un climat favorable pour enseigner. En revanche la bonne relation de l'enseignant avec l'organisation où il exécute son métier d'enseignement est très importante car la relation entre l'individu et l'organisation se décline d'abord en terme d'implication.

Selon LOUCHE Claude : « la relation à l'organisation est également déclinée en terme de motivation, cette dernière concerne l'orientation des conduites, les efforts déployés et enfin la persistance de cet effort à travers le temps »⁽²⁾.

2- b- La reconnaissance :

La reconnaissance au travail est un thème qui s'intéresse de plus en plus sur les divers acteurs ouvrant dans le monde de travail et chaque travailleur cherche toujours le besoin d'être reconnu, ainsi, la reconnaissance occupe une place assez importante dans la vie des travailleurs.

A- Définition de reconnaissance :

La reconnaissance est « entendue comme la quête de l'estime publique – suppose une dépendance à l'égard d'autrui qui est constitutive de la nature humaine et

⁽¹⁾ – AKOUN. A. et HANSART. P. Dictionnaire de la sociologie. Édition Robert seuil, 1999, p 197.

⁽²⁾ - LOUCHE .C. Introduction a la psychologie du travail et des organisations (conception de base et application). Edition Armand colin, Paris, 2007, p95.

ne peut se satisfaire de la vie solitaire »⁽¹⁾. Dans le sens, reconnaître c'est voir attester par les autres les capacités de l'individu et de son travail, dans ce cas c'est le sens social attaché à la reconnaissance qu'est alors un principe de justice sociale.

Pour Laval Christophe : « la reconnaissance au travail est une action constructive ou appréciation posée sur la contribution de la personne, tant sur le plan des pratiques de travail que sur celui de l'investissement personnel. Enfin la reconnaissance se pratique sur une base régulière en la manifestation de manière formelle ou informelle »⁽²⁾.

B- Les formes de la reconnaissance :⁽³⁾

Selon BRUN Jean- pierre, la reconnaissance se compose de quatre formes :

- 1- La reconnaissance existentielle :** « à travers laquelle le collaborateur a le sentiment d'être unique, d'être respecté et d'exister pour ce qu'il est »⁽⁴⁾. Cette forme exprime les besoins de prise en considération, d'intégrité et d'identité respectée, ainsi on trouve cette reconnaissance au sein des relations interpersonnelles.
- 2- La reconnaissance des résultats :** elle porte sur les résultats, le rendement, la contribution des employés à atteindre des objectifs de l'entreprise.
- 3- La reconnaissance de la pratique de travail :** c'est de reconnaître la manière dont s'effectuent les tâches, autrement dit, c'est la reconnaissance de la manière d'exécuter le travail englobant les comportements, les compétences et les qualités professionnelles de l'employé.
- 4- La reconnaissance de l'investissement dans le travail :** ce qui permet de reconnaître les efforts et implication de collaborateur. Autrement dit, elle concerne la

⁽¹⁾ - DORTIER. J .F. Dictionnaire des sciences humaines .Edition ressource humaine, Paris, 2004, p 712.

⁽²⁾ - LAVAL. Ch. « **Plaidoyer pour la reconnaissance au travail** ». In revue personnel, février 2009, n°497, p 125, consulté le 17/03/2013 à 10 :19. [En ligne] www.livrebusiness.com

⁽³⁾ -BRUN J.P. La reconnaissance au travail : des pratiques de visage humaine. Université Laval, 2003, p6-16. [En ligne] [http:// cgsst.fsa.ulaval.ca](http://cgsst.fsa.ulaval.ca)

⁽⁴⁾ - LAVAL. Ch. Op.cit. P 125.

reconnaissance de la participation et de la contribution en termes d'efforts consentis et d'énergie déployée sans égard aux résultats.

C- Les perceptions positives de la reconnaissance :⁽¹⁾

- La reconnaissance mobilise les employés ;
- Elle augmente l'estime de soi des travailleurs ;
- La reconnaissance incite l'employé à s'investir dans son travail ;
- Elle permet à l'employé de se sentir utile au travail et elle lui donne le sourire ;
- La reconnaissance améliore le service de climat de travail, ainsi, elle contribue à la création de l'identité ;
- Enfin, la reconnaissance est un besoin à combler chez l'employé.

Selon les points qu'on a développés précédemment, on résulte que la reconnaissance est reliée aux besoins des personnes adultes, quelque soit leur âge, leur sexe, leur origine, et leur appartenance sociale. Le phénomène de reconnaissance concerne aussi les établissements d'enseignement, quelque soit leur spécialité, leur projet éducatif et leur mode de fonctionnement, donc le sentiment d'être reconnu est très important dans cette profession. « En effet, l'être humain ne se constitue qu'en fonction d'un désir portant sur un autre désir, c'est-à-dire- en fin de compte – d'un désir de reconnaissance »⁽²⁾.

Enfin de ce chapitre, nous rappelons que le travail des enseignants (es) est un métier solitaire, où la dimension collective du travail est limitée. Dans ce contexte, il est donc indispensable de travailler à améliorer les conditions de travail de ces enseignants(es), de créer les conditions physiques, organisationnelles et sociales visant à faciliter leur activité et leur bien-être au travail.

⁽³⁾- LAVAL. Ch. Op.cit. P 27.

⁽²⁾ - MUSS .S. **De la reconnaissance, don, identité et estime de soi**. Edition la découverte, Paris, 2004, p6.

PARTIE PRATIQUE

CHPITRE IV

Chapitre IV: la présentation de l'organisme d'accueil:

1- Historique de lycée de BARBACHA :

Le lycée mixte de BARBACHA de nom Benyahia M^{ed} Ameziane a été créé en mois août 1987 celui-ci se trouve hors centre de BARBACHA plus exactement à côté de la policlinique de la commune et à quelques mètres de l'assemblée populaire communal sur l'axe BARBACHA - AMIZOUR. Il se situe à 40 km de chef lieu de wilaya de Bejaia, sur la route nationale n°75 Sétif-Bejaia

Il a été inauguré le 01 .09.83 en qualité d'un C.E.M : 800 /300 à caractère internat, puis reconverti en qualité d'un lycée en 1987 à caractère internat.

2- Les caractéristiques de l'établissement :

- La superficie de lycée de BARBACHA s'élève à 5250 m² et 4275m² bâtie ainsi, un espace vert avec une surface de 975m².
- En matière d'occupation de cette surface, elle contient en général 46 locaux : 28 salles de classe, 01 amphithéâtre, 08 salles administratives, 02 salles des profs, 06 laboratoires et une bibliothèque.
- Il contient un club d'élèves, une salle de sport et deux terrains.
- Un foyer pour la restauration des élèves, y compris les enseignants et les personnels de services.
- Le lycée a une salle d'infirmier ; 03 magasins et un internat qui comporte 100 lits.

Source : l'établissement (lycée de Barbacha).

3- Le plan géographique de lycée:

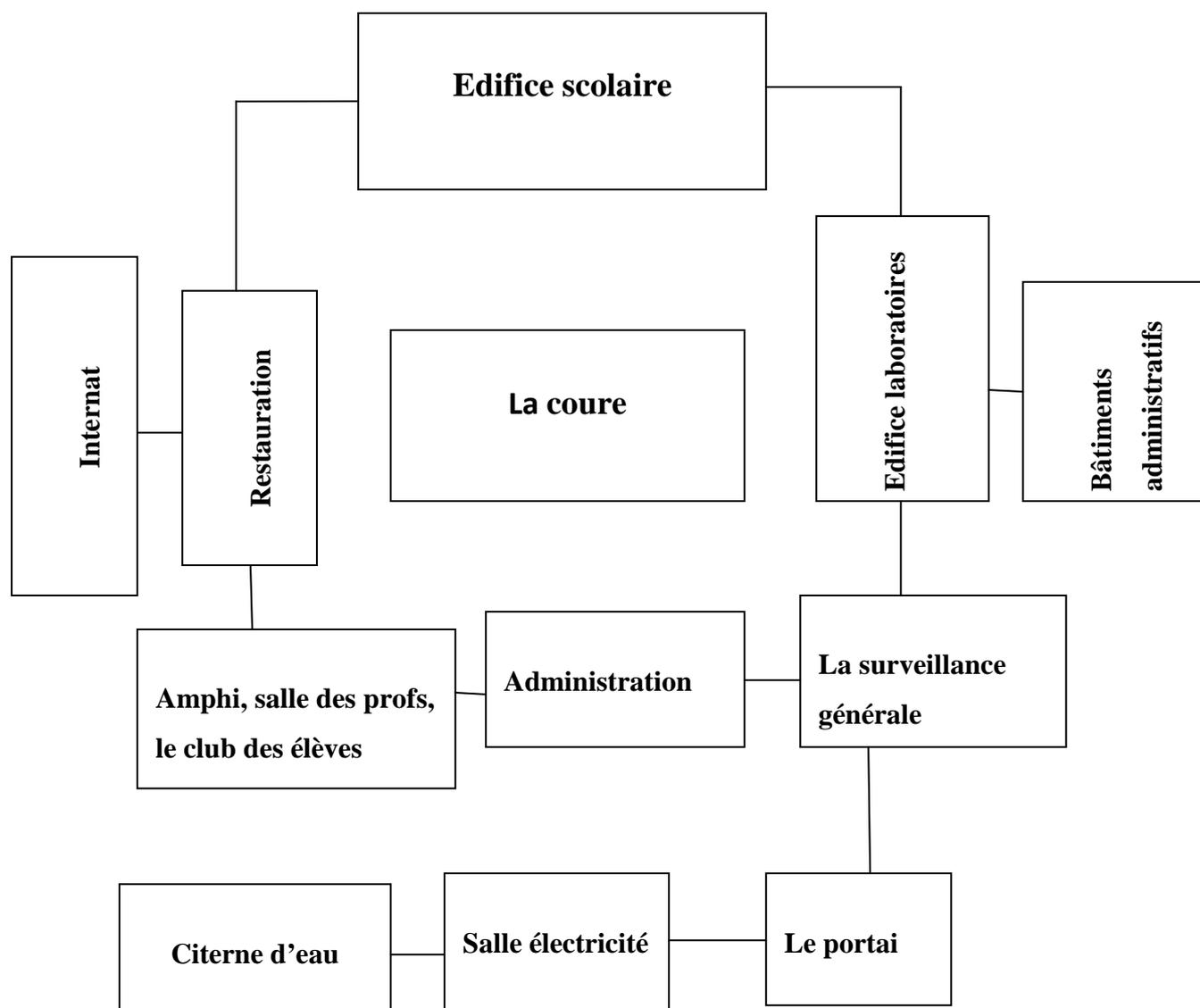


Figure n°01 : le plan géographique de lycée Benyahia M^{ed} Ameziane de Barbacha

Source : l'établissement (lycée da Barbacha).

4- Le nombre d'élèves dans le lycée de BARBACHA:

En 2013 le nombre d'effectifs des élèves a augmenté à 1078 élèves au total entre les filles et les garçons.

Tableau n°02 : le nombre d'élèves présentés en fin de moi de mars 2013 :

		Nombre d'élèves présentés en fin de mois de mars 2013											
		Les externes			Les demi-internes			Les internes			Total général		
N°	classes	garçons	filles	total	garçons	filles	total	garçons	filles	total	garçons	filles	Total
1	1S	3	3	6	19	13	32		1	1	22	17	39
2	1S	3	3	6	16	16	32				19	19	38
3	1S	4	2	6	15	17	32		1	1	19	20	39
4	1S	3	2	5	18	14	32		1	1	21	17	38
5	1S	5		5	14	17	31				19	17	36
6	1S	2		2	18	15	33		1	1	20	16	36
7	1S	2	2	4	18	14	32		2	2	20	18	38
8	1L	2	1	3	14	20	34		2	2	16	23	39
9	1L	5	3	8	11	17	28		3	3	16	23	39
10	1L	5	1	6	7	19	26		3	3	12	23	35
11	1L	4	2	6	10	18	28		4	4	14	24	38
total		38	19	57	160	180	340		18	18	199	217	415
12	2S.E	1	3	4	11	21	32				12	24	36
13	2S.E		3	3	15	15	30				15	18	33
14	2S.E	3	3	6	10	19	29				13	22	35
15	2M				9	10	19		2	2	9	12	21
16	2E.G	2	4	6	16	14	30		5	5	18	23	41
17	2 E.G	2		2	13	9	22				15	9	24
18	2PH	1	1	2	7	22	29		2	2	8	25	33
19	2PH	1	1	2	7	20	27		6	6	8	27	35
20	2 LANG	3	3	6	7	17	24		1	1	10	21	31
21	2LANG	1	1	2	6	16	22		1	1	7	18	25
Total		14	19	33	101	163	264		17	17	115	199	314
22	3S.E	3	2	5	13	20	33		1	1	16	23	39
23	3S.E	2	1	3	11	19	30		3	3	13	23	36
24	3S.E	1		1	13	18	31		1	1	14	18	33
25	3E.G		1	1	13	10	23				13	11	24
26	3 E.G	2		2	13	12	25		1	1	16	13	28
27	3 M.T	1	1	2	17	8	25		1	1	18	10	28
28	3M				10	11	21				10	11	21
29	3 PH	1	2	3	4	19	24		2	2	5	23	28
30	3PH		2	2	7	18	25		5	5	7	25	32
31	3PH	2		2	13	16	29		1	1	15	17	32
32	3LANG	1		1	7	16	23				8	16	24
33	3LANG	1	2	3	5	16	21				6	18	24
total		14	11	25	126	183	309		15	15	140	209	349
Total général		66	49	115	387	526	913		50	50	453	625	1078

Source : l'établissement (lycée de Barbacha).

5- Les matières enseignées dans le lycée :

Tableau n° 03 : les matières enseignées et le nombre des enseignantes présentées dans le lycée :

Matières	Postes ouverts	Postes occupés	Nombre des enseignantes
Littérature arabe	08	08	06
Philosophie	03	03	00
Histoire et géographie	06	06	02
Science islamique	03	03	00
Langue française	06	06	05
Langue anglaise	06	06	03
Langue allemand	01	01	00
Mathématique	07	07	04
Science physique	07	06	04
Science de nature et de vie	06	06	04
Science éducative et sportive	03	03	00
Langue amazighe	02	02	01
Gestion et économie	02	02	02
Génie civil	01	01	00
Génie électrique	02	02	00
Total	63	62	31

Source : l'établissement (lycée de Barbacha)

6- Les missions de l'établissement :

- Le lycée BENYAHIA M^{ED} AMEZIANE BARBACHA est un établissement qui assure un enseignement secondaire ;
- Il applique les programmes officiels élaborés par le ministre de l'éducation nationale et la direction (dans chaque wilaya) et gère la relation existante entre les deux ;
- Cet établissement assure une bonne formation, une discipline, une bonne éducation ;
- Elle forme des élèves pour une période de trois ans (1AS, 2AS, 3AS) ;
- Ces derniers sont concernés par un examen final appelé baccalauréat.

**7- La présentation de l'organigramme du lycée BENYAHIA M^{ed}
AMEZIANE de Barbacha :**

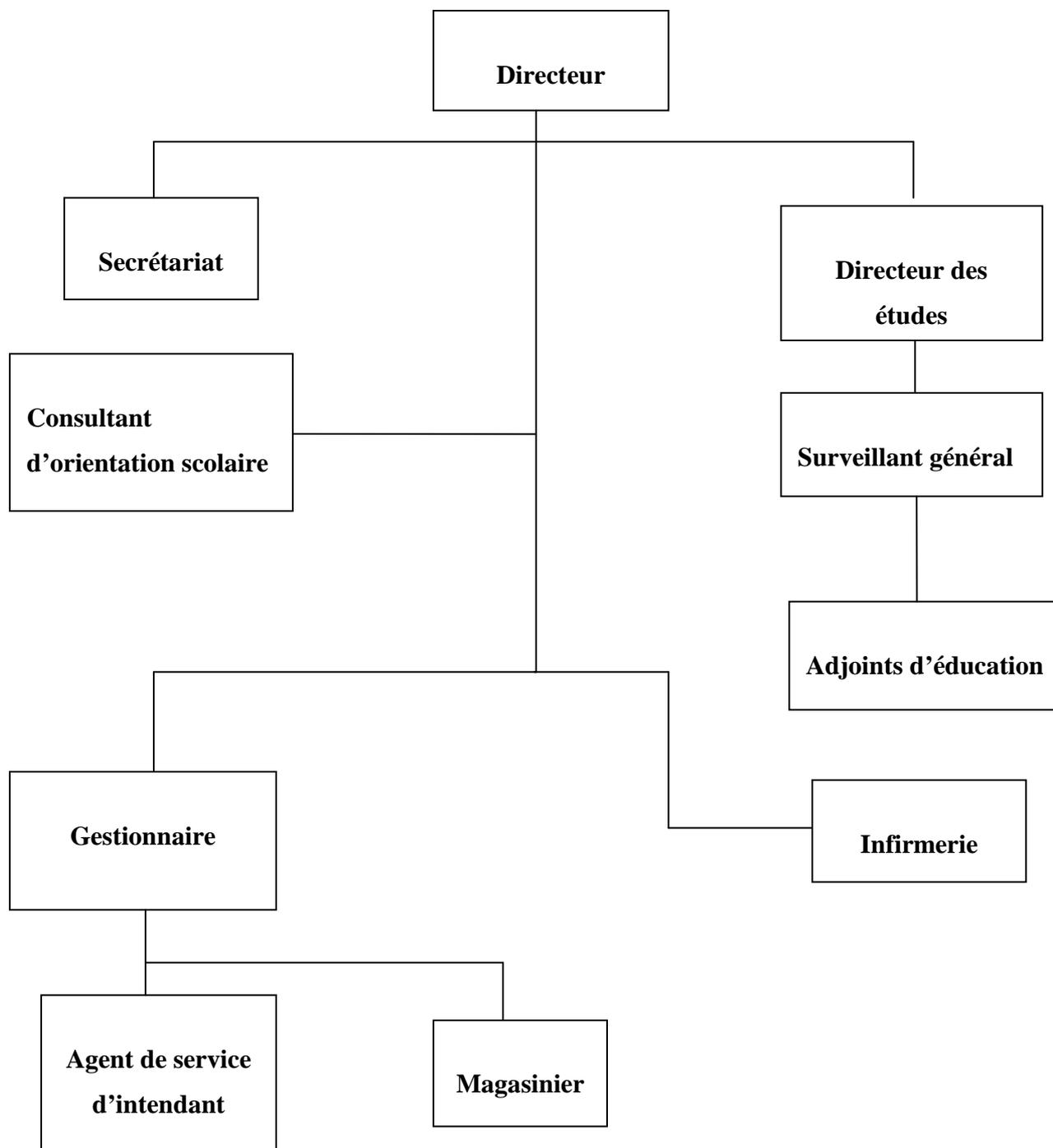


Figure n°02: l'organigramme de lycée Benyahia Med Ameziane de Barbacha

Source : l'établissement (lycée de Barbacha).

8- Description des services et leurs missions :

- a- **La directrice :** veille sur le bon fonctionnement et la coordination des différents services de l'établissement, comme elle prend en charge l'ensemble des activités concernant le lycée et les relations avec l'extérieur.
- b- **Secrétariat :** s'occupe de l'envoi et la réception des informations qui concerne l'établissement ainsi, la réception de directrice encore, elle assure les requêtes que le personnel émis.
- c- **Consultant d'orientation scolaire :** oriente les élèves aux différentes filières ; il analyse les résultats scolaires et prend en charge les élèves (psychologique)
- d- **Infirmierie :** prend en charge les soins des élèves en ce qui concerne leur santé au sein de l'établissement et aussi les personnels de lycée.
- e- **Directeur des études :** assure l'ordre et discipline dans l'établissement. comme, il applique des règlements intérieurs de l'établissement.
- f- **Economat :** assure sous l'autorité du directeur, la gestion matérielle et financière de l'établissement.
- g- **Magasin :** le magasinier s'occupe des achats suivants :
 - 1- Achat des marchandises nécessaires.
 - 2- Réception de marchandises.
 - 3- Vérification de la marchandise.

CHAPITRE V

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats :**1- Analyse des tableaux et interprétation des résultats :****Tableau n°04** : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe :

Sexe	F	%
Masculin	28	63,64
Féminin	16	36,36
Total	44	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous montre que **63,64%** de notre échantillon sont de sexe masculin et une présence de **36,36%** des l'échantillon étudié sont de sexe féminin.

Cela peut être s'explique par la non participation des femmes dans cette enquête c'est-à-dire la majorité des enseignantes refusent à reprendre aux questionnaires qu'on a distribués.

Tableau n°05 : la répartition de l'échantillon selon l'âge :

Age	F	%
[20-30 ans [12	27,27
[30-40 ans [19	43,18
[40-50ans [11	25
50ans et plus	02	4,55
Total	44	100

Source : enquête

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que la plupart des enseignants enquêtés ont un âge qui varié entre 30ans et 40ans présentés avec un taux de **43,18 %** de la population étudiée. Ensuite vient en position ceux de la catégorie (20-30ans) et de la catégorie (40-50ans) presque sont identiques avec un pourcentage qui varie entre **27,27%** et **25%**. En dernier, vient la catégorie de (50ans et plus) qui représente la population âgée avec un taux de **4,55%** de total des enseignants interrogés.

On conclut, d'après ces résultats que la majorité des enseignants des cet établissement sont d'une population jeune.

Tableau n°06 : la répartition de l'échantillon étudié selon la situation familiale :

Situation familiale	F	%
Célibataire	15	34,09
Marié	28	63,64
Divorcé	01	2,27
Total	44	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus montre que la majorité des enseignants enquêtés sont des personnes mariées avec un taux de **63,64%** de la population étudiée et qui suit directement les enseignants célibataires avec un pourcentage de **34,09%**. En dernier, on a une personne divorcé, cette personne représente un taux de **2,27%**.

On déduit, que la présence des enseignants mariés d'une manière écrasante signifie le besoin de ces enseignants au travail, car ils ont des responsabilités dans leur situation matrimoniale à prendre en charge.

Tableau n°07 : la répartition de l'échantillon étudié selon le diplôme obtenu :

Diplôme obtenu	F	%
Licence LMD	02	4,54
Licence classique	28	63,64
Master	13	29,55
Autre	01	2,27
Total	44	100

Source : enquête

Les résultats présentés dans le tableau ci-dessus nous permettent de savoir que le pourcentage le plus élevé est de **63,64%** indique que la population écrasante a un diplôme de Licence en système classique, suit un pourcentage de **29,55%** de la population qui ont un diplôme de Master LMD seulement **4,54%** de l'échantillon enquêté travaille avec un diplôme de Licence LMD au niveau du lycée. Enfin, on trouve un seul cas travaille avec un niveau fondamental ENS (enseignement national et supérieur) qui représente un taux de **2,27%** de toute la population interrogée.

Tableau n°08: la répartition de l'échantillon selon le grade au sein du lycée :

Le grade au sein de lycée	F	%
Titulaire	33	75
Stagiaire	09	20,45
Vacataire	02	4,55
Total	44	100

Source : enquête

Ce tableau nous montre que la quasi-totalité des enseignants sont titulaires au sein de lycée avec un pourcentage de **75%** de la population et un taux de **20,45%** des enseignants qui sont des stagiaires. Comme, on trouve un taux faible de **4,55%** de la population qui représente les personnes vacataires.

Cela s'explique par une grande intégration des enseignants au niveau de l'établissement secondaire.

Tableau n°09 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle :

Ancienneté professionnelle	F	%
[1-5ans [21	47,73
[5-10ans [11	25
[10-15ans [04	9,09
15-20ans [02	4,54
20ans et plus	06	13,64
Total	44	100

Source : enquête

On remarque dans ce tableau que la proportion la plus forte est la catégorie (1-5ans) qui est représentée avec un taux de **47,73%** de tous les enseignants enquêtés, suit directement la classe [5-10ans [avec un pourcentage de **25%**. On va se déplacer à la catégorie qui a 20ans et plus d'ancienneté professionnelle, cette catégorie est représentée avec un taux de **13,64%**,

ensuite la classe [10-15ans [avec **9,09%** des enseignants interrogés. Donc, on constate que la classe la plus faible est celle de 10ans à15ans d'ancienneté professionnelle au sein de lycée.

Alors, la majorité des enseignants n'ont pas plus de 10ans d'expérience dans cet établissement, cela explique la proportion forte de retraités, donc l'établissement secondaire doit recruter les nouveaux enseignants.

Tableau n°10 : la répartition des enseignants selon le niveau enseigné :

Le niveau enseigné	F	%
1 AS	23	26,74
2 AS	27	31,40
3AS	36	41,86
Total	86	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous indique que la majorité des enseignants sont chargés d'enseigner le niveau terminal avec un pourcentage de **41,86%**. Comme, on remarque un taux identique entre les enseignants qui enseignent les 1AS et 2AS, cette proportion représente un pourcentage qui varie entre **31,40%** et **26,74%** de la population interrogée.

Cela veut dire que c'est la dernière tranche de l'enseignement secondaire, donc il faut prendre en considération ce niveau, car les élèves de terminal ont un examen final (baccalauréat). Alors, il est indispensable de bien former et de préparer cette promotion à l'examen de BAC.

Tableau n°11 : la répartition de l'échantillon selon la matière enseignée :

La matière enseignée	F	%
Les matières littéraires	32	72,73
Les matières scientifiques	11	25
Les matières technologiques	01	2,27
Total	44	100

Source : enquête

D'après les résultats présentés dans le tableau précédant, nous avons remarqué que la matière littéraire est la plus dominante dans le lycée avec un pourcentage de **72,73%**, par contre la matière scientifique est présentée avec un taux de **25%** et seulement **2,27%** des enseignants qui sont chargés d'enseigner les matières technologiques.

Ces résultats s'expliquent par la difficulté des matières scientifiques à étudier, cela veut dire l'insuffisance des enseignants formés dans ces matières.

Tableau n°12 : le rapport entre la motivation des enseignants dans leur poste de travail et le sexe :

Motivation sexe	motivant	démotivant	total
Masculin	12 42,86%	16 57,14%	28 100%
Féminin	04 25%	12 75%	16 100%
Total	16 36,36%	28 63,64%	44 100%

Source : enquête

On remarque dans ce tableau que la majorité des enseignants sont démotivés dans leur poste de travail avec un taux de **63,64%** de la population et la case et totalité sont de sexe féminin avec un pourcentage de **75%** de la population et **57,14%** sont de sexe masculin, par contre il y'a des enseignants qui disent que leur poste de travail est motivant, cette proportion est représenté avec un taux de **36,36%** de toute la population interrogée et ensuite, on a **42,8%** de sexe masculin et **25%** de sexe féminin qui sont motivés dans leur poste de travail.

Les résultats obtenus, veut dire que le poste de travail de notre échantillon n'est pas favorable et motivant surtout pour les femmes, donc ça s'explique par les mauvaises conditions de travail des enseignants de ce lycée et le manque des moyens pédagogiques nécessaires.

Tableau n°13 : la possession d'un bureau informatisé :

Possession d'un bureau informatisé	F	%
Oui	05	11,36
Non	39	88,64
Total	44	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous indique que la quasi- totalité des enseignants enquêtés ne possèdent pas un bureau informatisé qui sont représentés avec un pourcentage de **88,64%** de la population et seulement **11,36%** des enseignants qui travaillent dans un bureau avec des moyen informatiques. Alors, malgré l'intervention de nouvelles technologiques, il y'a des établissements scolaires fonctionnent avec des moyens classiques.

Tableau n°14 : la répartition des enseignants selon leur exposition à des risques dans leur poste de travail :

Exposition à des risques	F	%
Oui	40	90,91
Non	04	9,09
Total	44	100

Source : enquête

On constate dans ce tableau que presque toute la population étudiée est exposée à des risques dans leur travail avec un taux de **90,91%** des enseignants, contre seulement **9,09%** des enseignants enquêtés travaillent sans trouver des risques dans le travail.

Les données obtenues indiquent que cet établissement a connu de mauvaises situations vécues par des enseignants. A la question de savoir quels sont les risques que vous avez trouvés dans le travail, on a recueilli plusieurs réponses à cette question telles que:

« On est exposé à des maladies professionnelles causés par l'amiante, produits chimiques, le froid, la poussière, le courant d'air en hiver ... »[Qn° 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43] et certains enseignants déclarent que le risque rencontré est « le manque des salles au moyens nécessaires (l'absence du matériel informatique , la dégradation des salles)et les infrastructures »[Q n°1, 5, 6, 9, 11, 17, 18, 19, 23, 33, 37, 38, 40, 41, 44]. Comme, on a signalé un autre risque qu'est « l'agression des élèves et la pression sociale » [Qn°4, 9, 15, 22, 25, 29, 36].

Tableau n°15 : l'impact de nombre d'élèves sur la motivation des enseignants du lycée :

Réponses	F	%
Oui	35	79,55
Non	09	20,45
Total	44	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous explique que la majorité des effectifs de la population enquêtée trouve un obstacle d'effectuer leur travail avec le nombre alourdi des élèves, cette proportion représentée avec un pourcentage de **79,55%** et seulement **20,45%** des enseignants qui ne sont pas dérangés par le nombre élevé des élèves dans la classe.

Donc, le nombre élevé des élèves se retourne négativement sur la motivation des enseignants de lycée car, l'enseignant ne peut pas évaluer chaque élève individuellement chaque jour ainsi, le taux de bruit augmente dans les salles d'enseignement.

Tableau n°16 : la répartition des enseignants selon le nombre d'élève souhaité dans la classe :

Le nombre d'élève souhaité dans la classe	F	%
De 20 à 25 élèves	28	80
De 25 à 30 élèves	06	17,14
De 30 à 35 élèves	01	2,86
Total	35	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous désigne les enseignants qui trouvent un dérangement d'effectuer leur fonction avec le nombre élevé des élèves et la case et totalité des enseignants préfèrent enseigner un nombre d'élèves qui varie entre 20 à 25 élève avec un taux de **80%** ainsi, on constate que **17,14%** de la population qui peut travailler avec 25 à 30 élèves et seulement **2,86%** des enseignants volontaires qui travaillent avec 30 à 35 élève par classe.

Alors, on déduit que le taux élevé des effectifs dans une classe gêne l'enseignant à réaliser son métier comme il le désire, cela veut dire que pour avoir une bonne qualité d'enseignement, les établissements scolaires doivent diminuer le taux d'élèves dans chaque classe.

Tableau n°17 : la répartition des enseignants enquêtés selon le climat de la classe souhaité :

Le climat de la classe souhaité	F	%
Climat calme	11	18,33
Le travail et le sérieux d'élève	21	35
Les salles équipées et la propreté	15	25
L'effectif moins élevé	09	15
Sans réponse	04	6,67
Total	60	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus montre que **35%** des enseignants désirent que leur élèves soient sérieux dans leur études et de chercher la connaissance et non pas perde de temps, ainsi, on remarque que **25%** des enseignants cherchent à réaliser leur travail dans des salles bien équipées avec des moyens nécessaires et soient propres. Par contre, on trouve un taux presque identique entre les enseignants qui demandent le calme dans les salles et le nombre d élèves moins élevé, ce taux est varié entre **18,33%** à **15%** de la population enquêtée, et seulement un pourcentage de **6,67%** de la population qui n'a pas répondu sur cette question.

Donc, tout ça veut dire que le climat et les situations des endroits où les enseignants travaillent ne sont pas favorables, ça s'explique par la non discipliné des élèves d'un côté et le plusieurs manques qu'on trouve dans cet établissement d'un autre coté.

Tableau n°18: la répartition des enseignants selon l'impact de salaire sur leur motivation :

L'impact de salaire sur la motivation des enseignants du lycée	F	%
Oui	18	40,91
Non	26	59,09
Total	44	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous indique que **59,09%** de la population des enseignants qui disent que le salaire n'a aucune relation avec leur motivation, par contre, on trouve **40,91%** de cette population est intéressée par le salaire, c'est-à-dire cet effectif d'enseignant déclare que le salaire a un impact sur leur motivation dans le travail.

Cela veut dire que le salaire n'est pas la seule chose qui motive le personnel enseignant dans l'exécution de métier d'enseignement.

Tableau n°19 : le rapport entre la satisfaction des enseignants par le salaire et le sexe :

Satisfait par le salaire	Oui	Non	Total
sexe			
Masculin	6 21,43%	22 78,57%	28 100%
Féminin	7 43,75%	9 56,25%	16 100%
Total	13 29,55%	31 70,45%	44 100%

Source : enquête

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, nous remarquons que la majorité des enquêtés ne sont pas satisfaits de leur salaire avec un pourcentage de **70,45%** de la population et juste **29,55%** de notre population qui est satisfaite de son salaire. La proportion la plus élevée qui n'est pas satisfaite par le salaire est de sexe masculin avec un taux de **78,57%** de la population et un pourcentage de **56,25%** de sexe féminin, mais on trouve parmi les enseignants qui sont satisfaits par le salaire sont des femmes avec un pourcentage de **43,75%** de la population contre un taux de **21,43%** sont des hommes.

Tout ça s'explique par la responsabilité des hommes à prendre en charge. Comme on trouve de nombreux hommes qui ajoutent des formations en plus et faire des projets. Ainsi, noter que le salaire fait partie des besoins primaires pour Maslow « *verser aux employés un salaire convenable* »⁽¹⁾.

⁽¹⁾- SHIMON. L. et al. Psychologie de travail et comportement organisationnel. 2^{ème} édition, Gaëtan, canada, 2002, p79.

Tableau n°20: le rapport entre la satisfaction des besoins par le salaire et la situation familiale (S.F) :

S.F \ Satisfait	Un peu suffisant	Insuffisant	En majorité	Total
Célibataire	05 33,33%	07 46,67%	03 20%	15 100%
Marie	07 25%	21 75%	00 0%	28 100%
Divorcé	00 0%	00 0%	01 100%	01 100%
Total	12 27,27%	28 63,64%	04 9,09%	44 100%

Source : enquête

Ce qu'on constate d'après les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus que le salaire n'a jamais permis la satisfaction des besoins de la majorité des enseignants enquêtés et que **63,64%** des effectifs affirment l'insuffisance de leur salaire pour satisfaire leur besoins, ainsi que **27,27%** des effectifs interrogés disent que leur salaire permet de satisfaire un peu leur besoins quotidiens, contre seulement **9,09%** de notre échantillon déclarent que leur salaire répond à la majorité de ses besoins et cette catégorie sont des célibataires et une femme divorcé.

On remarque aussi que la plupart des enquêtés qui déclarent l'insuffisance de salaire sont des personnes mariés avec un taux de **75%** de la population étudiée et un taux **46,57%** sont des célibataires. On ajoute aussi ceux qui disent que leur salaire satisfait un peu leur besoins sont des célibataires avec un pourcentage de **33,33%** de notre échantillon et **25%** sont des gens mariés.

Alors ce qui explique que le salaire ne satisfait pas les besoins des enseignants enquêtés et surtout les personnes mariés car, ces derniers ont des familles et des responsabilités à prendre en charge ainsi, les célibataires sont la pièce vivante et active dans la société donc, elle a des projets à faire à l'avenir.

Tableau n°21 : la répartition des enseignants selon leur avis sur l'équitable entre l'effort fourni et leur salaire :

L'effort vis-à-vis de salaire	F	%
Oui	10	22,73
Non	34	77,27
Total	44	100

Source : enquête

Le tableau montre que la plupart des enseignants enquêtés affirment que leur salaire n'est pas équilibré par rapport à l'effort que fournissent ces derniers dans le lycée et le taux qui représente cette population est **77,27%** des enquêtés, contre seulement **22,73%** de notre population qui assure l'équilibre entre l'effort fourni dans l'exécution de la tâche et le salaire qu'ils reçoivent.

Ces résultats nous mènent à dire que la majorité des enseignants de cet établissement ne sont pas satisfaits de leur salaire encaissé, en contre partie de leur fonction car ces derniers confirment que leur salaire n'est pas équitable au travail exécuté, cela s'explique par les difficultés rencontrées dans le milieu de travail et les efforts intellectuels déployés par l'enseignant dans leur métier qui exige plus de compétences et de concentration.

Tableau n°22 : le rapport entre la satisfaction des enseignants par la prime de rendement et leur ancienneté professionnelle :

Satisfait par la prime de rendement Ancienneté professionnelle	Suffisant	Insuffisant	Total
[1-5ans [09 42,86%	12 57,14%	21 100%
[5-10ans [05 45,45%	06 54,55%	11 100%
[10-15ans [00 0%	04 100%	04 100%
[15-20ans [00 0%	02 100%	02 100%
20ans et plus	00 0%	06 100%	06 100%
Total	14 31,81%	30 68,18%	44 100%

Source : enquête

A partir le tableau ci-dessus, nous constatons que **68,18%** des enseignants de notre échantillon ne sont pas satisfaits par la prime de rendement, par contre on remarque un pourcentage de **31,81%** des enquêtés qui sont satisfaits par la prime de rendement.

On remarque aussi que les classe [10-15ans [, [15-20ans [et la catégorie de 20ans et plus représentent les enseignants qui affirment l'insuffisance par la prime de rendement a **100%**, ainsi la classe [1-5ans [et [5-10ans [disent que la prime de rendement est insuffisante représentée avec un pourcentage qui varie entre **57,14%** et **54,55%** de notre population. On remarque dans ces deux premières classes, les enseignants disent que la prime de rendement est suffisante avec un taux presque identique qui varie entre **45,45%** et **42,86%** de toute la

population étudiée. Cela veut dire que les enseignants qui ont plus de 10ans d'ancienneté professionnelle au sein de lycée sont insatisfaits de leur prime de rendement.

Tableau n°23 : les enseignants qui ajoutent des cours de soutien :

L'ajout des cours de soutien	F	%
Oui	13	29,55
Non	31	70,45
Total	44	100

Source : enquête

Les résultats obtenus dans ce tableau, nous indique que la plupart des enseignants enquêtés ne donnent pas des cours en plus (de soutien) avec un pourcentage de **70,45%** de notre échantillon parce que ces derniers n'ont pas de temps et que la majorité sont mariés (**63,64%**, **REF .TAB N° 06**) donc, cela signifie qu'ils ont des familles à prendre en charge. Mais, on trouve un taux de **29,55%** des enquêtés qui donnent des séances d'enseignement en plus.

A la question de savoir les raisons qui poussent l'enseignant à donner des cours de soutien, on a constaté que la majorité c'est pour s'épanouir dans le monde de travail et avoir plus de compétences. Comme on ajoute que ces enseignants donnent des cours, car leur revenus sont insuffisants d'un coté et pour l'intérêt d'élèves d'une autre coté.

Tableau n°24 : la répartition de l'échantillon selon leur avis sur le genre de communication au sein de lycée :

Le genre de communication au sein de lycée	F	%
Bonne	14	31,82
Moyenne	26	59,09
Mauvaise	04	9,09
Total	44	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous explique que la moitié de l'échantillon étudiée disent que la communication au sein du lycée est moyenne avec un pourcentage de **59,09%** des enseignants interrogés et certains qui jugent la bonne communication dans cet établissement avec un taux de **31,82%** de l'échantillon, après vient le taux **9,09%** de notre population qui déclare l'existence d'une mauvaise communication au sein de lycée.

On déduit que la communication dans le lycée où on a fait notre enquête a un bon sens puisque la majorité des réponses se partagent entre la moyenne et la bonne communication au sein de lycée.

Tableau n°25 : les moyens de communication utilisés dans le lycée pour avoir une information :

Les moyens de communication utilisés	F	%
Affichage	33	39,29
Note de service	05	5,95
Réunion	30	35,71
Téléphone	12	14,29
Autre	04	4,76
Total	84	100

Source : enquête

Dans le tableau ci-dessus, on constate que les moyens de communication les plus utilisés sont l'affichage et la réunion avec un pourcentage qui varie entre **39,29%** et **35,71%** de l'échantillon, après vient un taux de **14,29%** de la population qui utilise le téléphone comme moyen de communication ainsi, seulement **5,95%** et **4,29%** de notre l'échantillon avoir l'information par la note de service et autre moyen.

On conclut que le plus fiable moyen de communication à utiliser au sien de l'entreprise ou l'établissement c'est de parler avec tout le monde face-à-face pour que l'information garde son sens et ne perde pas son efficacité.

Tableau n°26 : le genre de relation entre élève et l'enseignant :

La relation entre élève et enseignant	F	%
Bonne	25	56,82
Assez bonne	15	34,09
Pas de relation	04	9,09
Total	44	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus indique que la majorité des enseignants interrogés ont une bonne relation avec leur élèves avec un pourcentage de **56,82%** de la population, suivi d'un taux de **34,09%** des enquêtés qui ont des relations assez bonnes avec les élèves, contre seulement **9,09%** de l'échantillon qui n'ont pas de relation avec les élèves enseignés.

D'après ces résultats, on déduit que la plupart de notre échantillon ont une bonne relation avec leurs élèves ce qui favorise un bon climat de travail dans la classe malgré un taux important des enquêtés affirment que leur relation est assez bonne, seulement, on voit un tout petit nombre de la population qui n'ont pas de relation avec les élèves.

Tableau n°27 : la répartition des enseignants enquêtés selon la relation qui existe entre eux :

La relation entre collègues	F	%
Oui	43	97,73
Non	01	2,27
Total	44	100

Source : enquête

Nous constatons dans ce tableau que tous les enseignants ont une relation avec les autres enseignants car, les résultats présentés dans ce tableau nous affirment qu'il y'a une forte relation entre les collègues enseignants avec un pourcentage de **97,73%** de la population enquêtée, contre seulement une personne qui n'a pas une relation avec ses collègues

représentée avec un taux de **2,27%** des enseignants interrogés .comme, on a constaté durant la période de stage que cette personne n'est pas sociable ,ce que signifie son isolement de son groupe.

Alors les conséquences obtenues signifient que les relations entre les collègues sont très importantes dans le milieu de travail, le fait que c'est le Qn°41 qu'il nous a dit « *c'est juste les relations interpersonnelles déroulées entre nous qui nous ont poussés à travailler dans ces conditions, sinon vous ne trouvez personne dans cet établissement* » (**REF. enquête**).

Tableau n°28 : la répartition de l'échantillon selon leur avis sur leur relation avec la directrice du lycée:

La relation avec la directrice	F	%
Oui	37	84,09
Non	07	15 ,91
total	44	100

Source : enquête

Le tableau ci-dessus montre que la quasi-totalité des enseignants enquêtés ont une bonne relation avec leur directrice ainsi, cette proportion est présentée avec un pourcentage de **84,09%** de notre échantillon et seulement **15,91%** de la population interrogée ont aucune relation avec la directrice de cet établissement.

Cela veut dire que le style de leader n'est pas autoritaire c'est-à-dire la directrice est compréhensive avec ses travailleurs.

Tableau n°29 : la répartition des enquêtés selon leur avis sur la reconnaissance au travail :

La reconnaissance des enseignants au travail	F	%
Oui	38	86,36
Non	06	13,64
Total	44	100

Source : enquête

Dans ce tableau, les résultats obtenus indiquent que la plupart des enquêtés sont reconnus dans leur travail avec un taux de **86,36%** de la population et que **13,64%** de notre échantillon déclarent l'absence de leur reconnaissance au travail.

Cela s'explique par l'importance de la reconnaissance au travail car cette dernière a un effet positif sur le rendement « *La reconnaissance améliore le service de climat de travail, ainsi, elle contribue à la création de l'identité* »⁽¹⁾. Il convient de dire que la reconnaissance au travail a un grand rôle dans l'exécution de n'importe quelle tâche.

⁽¹⁾ - LAVAL. CH. « **plaidoyer pour la reconnaissance au travail** ». In revue personnel, février 2009, n° 497, p27, consulté le 17/03/2013. www.livrebusiness.com

Tableau n°30 : le fait de remercier des enseignants pour leurs efforts fournis au travail :

Le fait de remercier des enseignants pour leurs efforts fournis	F	%
Oui	06	13,64
Non	38	86,36
Total	44	100

Source : enquête

Les résultats obtenus dans ce le tableau montrent que cet établissement n'a jamais organisé des fêtes pour les enseignants, le fait que la majorité des enquêtés confirment qu'il n'y' a pas ce genre de reconnaissance au sein du lycée avec un pourcentage de **86,36%** de toute la population interrogée, contre seulement un taux de **13,64%** des enseignants estiment qu'une fête spéciale pour eux pour les remercier est valable.

Cela veut dire que l'établissement ne connaît pas une meilleure façon pour reconnaître leurs personnels, ou ça peut s'expliquer par le manque de cet établissement aux ressources matérielles (finances).

Tableau n°31 : la répartition des enseignants selon l'impact de reconnaissance sur le rendement :

L'impact de reconnaissance sur le rendement Ancienneté prof.	Oui	Non	Sans Réponse	Total
[1-5ans [13 61,90%	05 23,81%	03 14,29%	21 100%
[5-10ans [08 72,73%	02 18,18%	01 9,09%	11 100%
[10-15ans [04 100%	00 0%	00 0%	04 100%
[15-20ans [02 100%	00 0%	00 0%	02 100%
20ans et plus	06 100%	00 0%	00 0%	06 100%
Total	33 75%	07 15,91%	04 9,09%	44 100%

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous explique que la majorité des enseignants voient que la reconnaissance a un impact sur le rendement avec un pourcentage de **75%** de notre échantillon et que **15,91%** disent que la reconnaissance n'a pas d'impact sur le rendement. Ainsi, on a **9,09%** de la population qui n'a pas répondu à cette question.

On remarque que, ceux qui ont répondu avec Oui sont des enseignants qu'ont plus de 10ans d'ancienneté professionnelle au sein du lycée avec un taux de **100%** des enquêtés, par contre un taux presque identique entre la classe [1-5ans [et [5-10ans [présentées avec un pourcentage de **72,73%** et **61,90%** des enquêtés qui voient qu'il y a un impact de reconnaissance sur le rendement. , d'après LAVAL : « *la reconnaissance augmente l'estime*

de soi des travailleurs, elle incite l'employé à s'investir dans son travail et elle permet à l'employé de se sentir utile au travail »⁽¹⁾.

Donc, cela veut dire que la reconnaissance est vraiment considérée comme un moteur de motivation des enseignants dans l'exécution de leur métier.

Tableau n°32 : la répartition des enseignants selon la possession d'un bon statut au sein de lycée :

La possession de bon statut au sein de lycée	F	%
Oui	31	70,45
Non	09	20,45
Sans réponse	04	9,10
Total	44	100

Source : enquête

On constate dans ce tableau que la quasi- totalité des enseignants interrogés ont un bon statut au sein de lycée avec un pourcentage de **70,45%** de la population suivi un taux de **20,45%** des enquêtés qui n'ont pas un bon statut dans le milieu où ils travaillent et seulement **9,10%** de l'échantillon n'ont pas répondu à la question.

On déduit que presque toute la population interrogée possède un bon statut dans le milieu où elle travaille, comme nous savons que tout le monde cherche le sentiment d'être reconnu par autrui et de gagner un bon statut dans la société au quelle appartient ainsi, le sens social est attaché au statut.

⁽¹⁾ – LAVAL. CH. « **plaidoyer pour la reconnaissance au travail** ». In revue personnel, février 2009, n° 497, p27, consulté le 17/03/2013. www.livrebusiness.com

Tableau n° 33 : la reconnaissance qui motive plus le personnel enseignant :

La reconnaissance qui motive plus	F	%
Reconnaissance des compétences	19	30,16
Reconnaissance des expériences possédées	10	15,87
Reconnaissance des efforts fournis	34	53,97
Autre	00	0%
Total	63	100

Source : enquête

Dans le tableau ci-dessus, on remarque que plus de la moitié de notre population cherche la reconnaissance des efforts fournis dans la classe avec un pourcentage de **53,97%** des enquêtés et que **30,16%** de l'échantillon disent que la reconnaissance des compétences qui les motive plus dans leur travail, suivi **15,87%** de la population demande la reconnaissance des expériences possédées et que ces derniers sont des anciens enseignants au sein de lycée.

On conclut que tout le monde aujourd'hui cherche le besoin d'être reconnu, dans ce sens, reconnaître c'est avoir attesté par les autres les capacités et les compétences de l'individu et de son travail.

Tableau n°34 : le rapport entre les conditions de motivation des enseignants et leur ancienneté professionnelle:

Les conditions de motivation ancienneté professionnelle	salaires	Relations interpersonnelles	Amour de métier	Climat physique de travail	Condition morales de travail	Total
[1-5ans [05 14,70%	06 17,65%	16 47,06%	00 0%	07 20,59%	34 100%
[5-10ans [02 11,11%	03 16,68%	11 61,11%	01 5,55%	01 5,55%	18 100%
[10-15ans [00 0%	00 0%	03 75%	00 0%	01 25%	04 100%
[15-20ans [02 66,67%	00 0%	01 33,33%	00 0%	00 0%	03 100%
20ans et plus	02 20%	01 10%	06 60%	01 10%	00 0%	10 100%
Total	11 15,95%	10 14,49%	37 53,62%	02 2,90%	09 13,04%	69 100%

Source : enquête

A la question de savoir ce qui motive plus les enseignants dans le travail, on remarque que d'après les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus que plus de la moitié de notre échantillon ont choisi l'amour de métier comme la condition la plus motivante dans le métier d'enseignement avec un pourcentage de **53,62%** de la population étudiée, dont on trouve aussi un taux identique qui varie entre **15,95%** à **13,04%** des enquêtés sont motivés par les autres conditions telles que : le salaire, les relations interpersonnelles, le climat physique de travail et les conditions morales de travail. Comme, on ajoute que la classe [15-20ans [est plus motivée par le salaire avec un pourcentage de **66,67%** des enseignants et **20%** des enseignants qu'ont 20ans et plus d'ancienneté professionnelle.

Malgré la majorité des enseignants choisis l'amour de métier comme la première condition qui les motive plus mais, cela n'exclut pas l'importance des conditions physiques et morales dans leur motivation.

Tableau n°35 : le rapport entre le point de vue des enseignants enquêtés sur le thème traité c'est-à-dire sur la motivation et les conditions de travail vécues dans leur établissement et le sexe :

Le point de vue des enquêtés Le sexe	Thème intéressant car, on vit des mauvaises conditions de travail	Intéressant car, sont les conditions de travail qui motivent l'enseignant	Important car, il touche notre situations vécues	Thème très intéressant	Sans réponse	Total
Masculin	08 28,57%	13 46,43%	05 17,86%	02 7,14%	00 0%	28 100%
Féminin	02 12,5%	04 25%	01 6,25%	05 31,25%	04 25%	16 100%
Total	10 22,73%	17 38,64%	06 13,64%	07 15,91%	04 9,09	44 100%

Source : enquête

Le tableau ci-dessus indique que la plupart de enseignants voient que ce thème (l'impact des conditions de travail sur la motivation des enseignants du lycée) est intéressant parce que ce sont vraiment les conditions de travail favorables qui motivent l'enseignant à effectuer ses tâches avec un pourcentage de **38,64%** des enquêtés et un taux de **22,73%** des enseignants qui affirment l'importance de ce thème, car les conditions de travail de notre échantillon sont présentées d'une manière négative, plus précise les mauvaises situations de travail vécues dans ce lycée.

On constate aussi dans ce tableau un taux qui varie entre **13,64%** et **15,91%** disent que ce thème nous intéresse, car il touche leurs situations vécues dans cet établissement. On voit aussi que la majorité est de sexe masculin qui donne plus de détails que les femmes avec

un pourcentage de **46,43%** et **28,57%**. Comme on cite **9,09%** de l'échantillon qui ne répond pas sur cette question et ceux sont de sexe féminin avec un taux de **25%** de la population.

On conclut d'après les résultats obtenus dans ce tableau que le thème qu'on a traité s'est intéressé aux enseignants de secondaire de cet établissement et que les conditions de travail de ces derniers sont démotivantes et défavorables.

2- la vérification des hypothèses :

a- La vérification de la première hypothèse :

D'après l'analyse des tableaux qui concernent les questions posées sur la première hypothèse de notre recherche qu'est « l'impact des conditions physiques de travail sur la motivation des enseignants du secondaire » de BARBACHA, on a remarqué que la majorité des enquêtés ne sont pas motivés par les conditions physiques de travail, ceci nous a permis de résumer certains résultats :

La plupart des enseignants sont démotivés dans leur poste de travail avec un pourcentage de **63,64%** de l'ensemble de la population, notamment le sexe féminin qui affirme que le poste de travail est démotivant avec un taux de **75%** et un taux de **57,14%** de sexe masculin (**REF. TAB.N°12**). Parmi les causes qui indiquent la démotivation des enseignants de lycée, on trouve le manque de cet établissement aux matériels informatiques (**REF. TAB. N°13**) et l'exposition de personnel enseignant au risques dans le milieu de travail avec un pourcentage de **90,91%** de toute la population (**REF TAB N°14**). Comme, on ajoute l'impact de nombre d'élèves sur la motivation des enseignants, le fait que la majorité des enquêtés demandent d'enseigner de 20-25 élèves par classe avec un pourcentage de **80%** de la population (**REF TAB N° 16**).

Concernant le salaire, la quasi-totalité des enseignants déclarent la non satisfaction par le salaire avec un pourcentage de **70,45%** et la majorité est de sexe masculin avec un pourcentage **78,57%** de l'ensemble de la population et un taux de **56,25%** de sexe féminin, contre seulement **29,55%** de notre échantillon déclarent leur satisfaction par le salaire (**REF TAB N° 19**). En outre, nous avons constaté d'après les résultats obtenus dans le tableau N°20 que le salaire n'a jamais satisfait les besoins de la plupart des enseignants de lycée de BARBACHA et que **63,64%** des enquêtés confirment l'insuffisance de leur salaire pour satisfaire leurs besoins quotidiens et la quasi-totalité des enseignants sont mariés avec un pourcentage de **75%** de toute la population, ainsi les enseignants célibataires déclarent l'insuffisance de salaire avec un taux de **46,67%** , comme, on ajoute un taux de **100%** qui représente la personne qu'est satisfait en majorité par son salaire (**REF. TAB.N°20**).

Ce qui concerne la prime de rendement, la majorité des enseignants interrogés affirment l'insuffisance de la prime de rendement avec un pourcentage de **68,18%**de

l'ensemble de la population, on trouve aussi que les enseignants ayant plus de 10ans d'ancienneté professionnelle au sein de lycée disent que la prime de rendement est insuffisante à **100%**. Même, les enseignants ayant moins de 10ans d'ancienneté déclarent l'insuffisance de la prime avec un pourcentage qui varie entre **54,55** et **57,14%** qui représente les classes [1-5ans [et [5-10ans [. Pour les enseignants qui disent que leur prime de rendement est suffisante sont des effectifs ayant moins d'ancienneté au sein de lycée avec un pourcentage qui varie entre **42,86%** et **45,45%** des enseignants enquêtés (**REF. TAB. N° 22**).

Les résultats auxquels on a abouti, on peut conclure que les enseignants de lycée de Barbacha sont démotivés par les conditions physiques de travail, le fait que la majorité n'est pas satisfaite de leur salaire et leur prime de rendement ainsi, les situations ergonomiques de travail sont défavorables. D'après les données qu'on a développées précédemment, nous pouvons dire que les conditions physiques de travail dans cet établissement ont un impact sur la motivation des enseignants ce qui confirme notre première hypothèse.

b- La vérification de la deuxième hypothèse :

Concernant la deuxième hypothèse qui porte « l'impact des conditions morales de travail sur la motivation des enseignants du secondaire » et d'après l'analyse des données présentées dans les tableaux précédant, on est arrivé à résumer les points suivants :

La plupart des enseignants du lycée de Barbacha déclarent la bonne et la moyenne communication au sein de l'établissement, ce qui signifie le bon sens de cette dernière. En outre, on trouve la présence des relations humaines d'une manière forte dans ce lycée, le fait que la quasi-totalité des enseignants ont une bonne relation avec leurs élèves (**REF. TAB.N°26**). Le plus important c'est que les relations qui se déroulent entre les collègues enseignants sont plus élevés avec un taux de **97,73%** de la population, contre seulement une personne qui n'a aucune relation avec leurs collègues de travail (**REF. TAB. N° 27**). On n'oublie pas la relation qui lie l'enseignant avec son directeur, d'une manière plus précise la quasi-totalité des enseignants ont en relation avec la directrice de lycée avec un pourcentage de **84,09%** des enquêtés (**REF. TAB. N°28**). On déduit que les bonnes relations dans le lycée de BARBACHA influencent beaucoup la motivation des enseignants secondaires et ces relations qui les aident à rester malgré les mauvaises situations vécues. Ce qu'on constate aussi que la plupart des enseignants affirment que la reconnaissance au travail a un impact sur

le rendement avec un pourcentage de **75%** de toute la population et on trouve que les effectifs ayant plus de 10ans d'ancienneté assurent l'impact de reconnaissance sur le rendement pédagogique avec un taux de **100%** de l'échantillon (**REF. TAB. N°31**). Donc, on déduit que la reconnaissance a touché les classes ayant plus de 10ans d'ancienneté au sein de l'établissement que les enseignants ayant moins d'ancienneté.

Outre, la plupart de personnel enseignant désire reconnaître leurs efforts fournis dans la salle avec un pourcentage de **53,97%** des effectifs (**REF. TAB. N°33**). Ce qui concerne les facteurs qui motivent plus les enseignants de lycée, on a remarqué que la quasi-totalité choisi l'amour de métier comme le facteur le plus motivant avec un taux de **53,62%** qui suit après le salaire, les relations interpersonnelles et les conditions morales de travail (**REF. TAB. N° 34**). Alors on déduit que l'amour de métier est le facteur le plus motivant pour que l'enseignant reste dans cette fonction malgré l'insuffisance de salaire et le manque des moyens pédagogiques nécessaires. Il nous reste le dernier point qui explique l'avis des enseignants sur ce thème et on a constaté que la quasi-totalité des enseignants déclarent l'importance de notre thème étudié car, il touche leur motivation et les conditions de travail dans le milieu professionnel (**REF. TAB. N° 35**).

Enfin, et d'après les données développées précédemment, il convient de dire que les conditions morales de travail au sein de lycée de Barbacha font partie de la motivation des enseignants du lycée, ce qui affirment la deuxième hypothèse de notre recherche.

CONCLUSION

Conclusion

Conclusion :

Les ressources humaines, notamment le personnel enseignant sont tout à fait important dans le secteur éducatif, ce qu'on peut dire que la motivation des enseignants dans le milieu professionnel doit être mesurée. De manière significative, la réussite scolaire, la performance des enseignants et la bonne qualité d'enseignement dépendent des meilleures conditions de travail qui donnent au personnel enseignant l'envie et la volonté d'effectuer son travail. Cependant, les résultats obtenus dans notre enquête au sein de lycée de BENYAHIA M^{ed} AMEZIANE de BARBACHA, nous ont poussés à comprendre la réalité des conditions de travail dans cet établissement. Alors cette étude nous permettra de découvrir plusieurs manques qui agissent négativement sur la motivation des enseignants dans leur travail.

D'une manière générale, les enseignants sont également démotivés vis-à-vis les conditions de travail soit les conditions physiques telles que l'insatisfaction des enseignants par le salaire et leur prime de rendement, soit par les conditions morales de travail : comme le besoin des enseignants à la reconnaissance au travail puisque reconnaître l'enseignant dans son travail c'est chercher d'avoir un rendement pédagogique positif et une bonne qualité d'enseignement.

De ce fait, nous sommes arrivés à conclure que la motivation dans le contexte scolaire est un état dynamique qui améliore la performance, l'apprentissage et la qualité d'enseignement. Comme on a compris que les conditions de travail restent et resteront l'élément principal dans le milieu professionnel et qui donnent le courage aux employés de continuer et d'améliorer leur travail, donc elles présentent une grande influence sur la motivation des travailleurs.

Nous pouvons, penser en tenant compte des résultats de la présente recherche que beaucoup de difficultés que connaît l'école aujourd'hui sont la conséquence de la démotivation des enseignants par les conditions de travail.

LISTE
BIBLIOGRAPHIQUE

Références bibliographique :

1. Ouvrages méthodologiques :

- ANGERS Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines.** édition Casbah, université d'Alger, 1999.
- GHIGLION Rodolphe et MATOLON Benjamin. **L'enquête sociologique : théorie et pratique.** 6^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2008.
- GRAWITZ Madeleine. **Méthodes des sciences sociales.** 11^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001.
- GUIDER Mathieu. **Méthodologie de la recherche : guide du jeune chercheurs en lettre, langue, science humaine et sociale, maitrise, DEA, Master, Doctorat.** Ellipse édition marketing, Paris, 2004.
- MOSCOVICI Serge et BUSCHINI Fabrice. **Méthodes des sciences humaines.** 1^{ère} édition PUF (fondamentale presse universitaire de France), Paris, 2003.
- Extrait du manuelle, chapitre 10 : **estimation et échantillonnage.** rando-auteurs.pagesperso-orange.fr/PDF/ch10.pdf. consulté le 21/05/13 à 11 :06.

2. Ouvrages primaires :

- BAYLON Christian et MIGNOT Xavier. **La communication : les outils et les formes de la communication.** 2^{ème} édition Nathan /VUEF, France, 2003.
- CITEAU Jean-Pierre. **Gestion des ressources humaines (pratiques générale et cas pratique).** 4^{ème} édition, Dalloz (Armand colin), Paris, 1994.
- COHEN Annick. **Toute la fonction ressources humaine.** édition Dunod, Paris, 2006.
- DE COSTER Michel. **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines.** 3^{ème} édition, Boeck, universite Bruxelles, 1995.
- EMBRYE Yves et CONIN François. **Dynamiser les ressources humaines.** Lausanne, bibliothèque RH, 1995.
- FENOUILLET Fabien. **La motivation.** 1^{ère} Dunod, Paris, 2003.
- GUY Amoureux et *al.* **Diriger et motiver.** Edition d'organisation, Paris, 1997.

- LOUCHE Claude. **Introduction à la psychologie de travail et des organisations.** Edition Armand colin, Paris, 2007.
- MADELEINE Blanche Fort D'Anglards. **Motivation et compensation (approche graphologique et psychologique).** Edition Masson, Paris, 2001.
- MUSS Semestrielle. **De la reconnaissance, don, identité et estime de soi.** Edition la découverte, Paris, 2004.
- ROUSSEL Patrice. **Rémunération, motivation et satisfaction au travail.** Edition economica, Paris, 1996.
- SEKIOU* Bloudin* Fabi* Bayad * Peretti *Alis* Chevalier. **La gestion des ressources humaines.** 2^{ème} Edition, Paris, 1992.
- SHIMON. L. et al. **Psychologie de travail et comportement organisationnel.** 2^{ème} édition, Gaëtan Morin, Canada, 2002.

3. **Dictionnaires :**

- AKOUN André et ANSART Pierre. **Dictionnaire de la sociologie.** Le robert seuil, 1999.
- CHAMPY Philippe et ETEVE Christiane. **Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation.** 2^{ème} édition Nathan, université, 1998.
- DE DOIS Andelle. **Dictionnaire de gestion.** Edition économique, Paris, 1998.
- DORTIER Jean François. **Dictionnaire des sciences humaines.** Edition ressource humaine, Paris, 2004.
- **Grande dictionnaire de la psychologie.** Edition Larousse-bordas, Paris, 2003.
- NOBERT Sillamy. **Dictionnaire encyclopédique de psychologie.** Edition Bordas, Paris, 1980.

4. **Reuves :**

- DESJARDINS Richard. « **la seule et véritable motivation de l'enseignant et de l'enseignante aujourd'hui et demain : être soi même professionnellement** ». in revue de science de l'éducation, érudit, 1992, vol 18, n° 1, consulte le 05/12/2012.

5. Thèses :

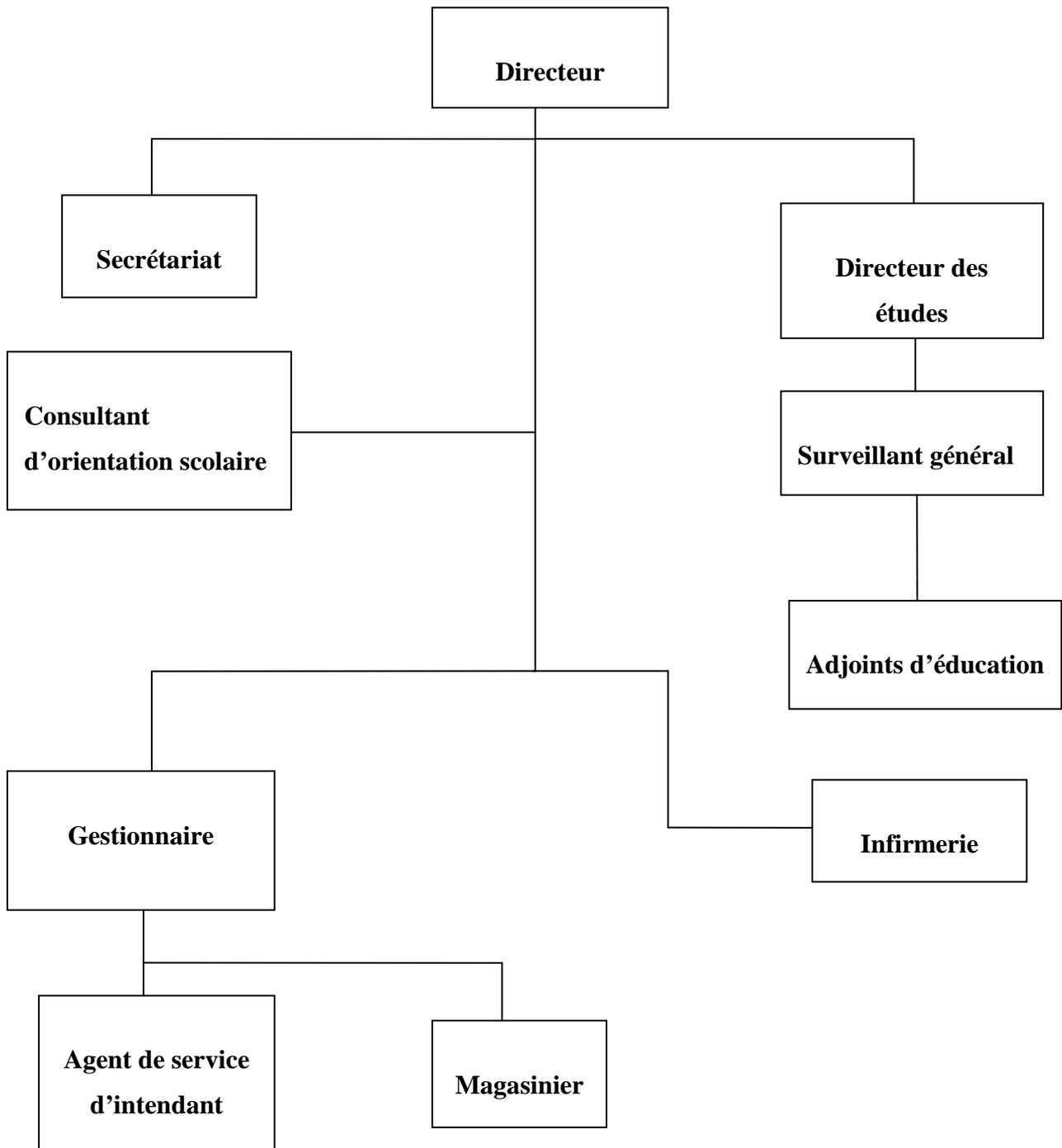
- Nathan LANG. **Outils des enseignants et les élèves de lycée professionnel pour former les acteurs ergonomique.** Pour obtenir du grade de docteur de l'école pratique des hautes études, présenté et soutenu publiquement le 21 décembre 2000, consultée le 17/03/2013.
- JEUDY Jean Phanio et CHARLES François. **Motivation du personnel enseignant des 2° et 3° cycle et qualité de l'enseignement dans les écoles fondamentale d'application centre d'appui pédagogique(EFACAP) dans le courant des années 2005-2010.** in université d'état d'Haïti, mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de licence en science administrative, port –au prince du sud d'Haïti 2011.
- SANE Anssoumana. **Univers professionnel et motivation des enseignants.** Thèse présentée en vue de l'obtention de titre de docteur en science de l'éducation, Louvain- la- neuve, 2001. Consulté le 05/12/2012 à 18 :29.

6. Web-graphie :

- www.livrebusiness.com
- <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>
- Blog.lexpress.fr/L.institutionhumaine/t-humeurs/tag/condition-de-travail-a l'école

ANNEXES

Annexe N°01 : L'organigramme du lycée BENYAHIA M^{ed} AMEZIANE de Barbacha



Annexe N°02 : Questionnaire sur thème :

<p style="text-align: center;">L'impact des conditions de travail sur la motivation des enseignants du secondaire</p>
--

Cas pratique : lycée Benyahia Mohend Ameziane, (BARBACHA)

Réalisé par: BAUCHE NOURA

Monsieur ,madame et mademoiselle ; dans le cadre de la préparation de mémoire de fin de cycle de thème « l'impact des conditions de travail sur la motivation des enseignants du secondaire », nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à notre questionnaire afin de collecter et de réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude ,sachant que cette enquête est réservée qu'à des fins scientifiques et nous vous remercions d'avance pour cette participation en répondant aux questions .

Année Universitaire :
2012-2013

Répondez aux questions suivantes :

I. Données personnelles :

1-Sexe :

a- Femme

b- Homme

2- Age :

a- [20-30 ans]

b- [30-40 ans]

c- [40-50ans]

d- [50 ans et plus]

3- Situation familiale :

a- Célibataire

b- Marie

c- Divorcé

4- Diplôme obtenu :

a- Bac+3ans

c- Bac+5ans

b- Bac+4ans

d- Autre

.....

5- La matière enseignée :

6- Niveau enseigne :

a- 1 AS

b- 2 AS

c- 3 AS

7- Etes-vous ?

a- Titulaire

b- Stagiaire

c- Vacataire

8- Ancienneté professionnelle au sein de lycée ;.....ans.

II. Hypothèse 1 : l'impact des conditions physiques de travail sur la motivation des enseignants du lycée.

9- Comment trouvez-vous votre poste de travail ?

a- motivant

b- démotivant

10-Avez-vous un bureau informatisé ?

a- oui

b- non

Annexes

11-Etes-vous exposés à des risques dans votre travail ?

a- oui

b- non

Si oui, lesquels ?

.....

.....

.....

.....

.....

12-Est ce que le nombre d'effectif dans la classe vous gêne à effectuer votre métier ?

a- oui

b- non

Si oui, Combien d'élèves voulez vous enseigner dans la classe ?

.....

.....

13- Comment souhaitez-vous le climat de la classe ?

.....

.....

.....

.....

14-Est ce que le salaire vous motive ?

a- oui

b- non

15-Etes-vous satisfaites de votre salaire de base ?

a- oui

b- non

16-A quel point votre salaire satisfait vos besoins ?

a- un peu

b- insuffisant

c- en majorité

17-Est ce que votre effort fourni est équitable à votre salaire ?

a- oui

b- non

18-Votre prime de rendement vous paraît-il ?

a- suffisant

b- insuffisant

19-Donnez-vous des cours de soutien ?

a- oui

b- non

Annexes

Si oui, est-ce que les raisons sont :

a- l'insuffisance de revenu b- pour épanouir

c - avoir plus de compétences d- autre

.....

III. Hypothèse 2 : l'impact des conditions morales de travail sur la motivation des enseignants du lycée.

20- Comment jugez-vous la communication au sein de l'établissement ?

a- bonne b- moyenne c- mauvaise

21- Quels sont les moyens de communication que vous utilisez pour avoir l'information ?

a- l'affichage c- réunion e- autre
b- note de service d- téléphone

22- Quel genre de relation avez-vous entre élèves (élève/enseignant) ?

a- bonne b- assez bonne c- pas de relation

23- Existe-elle une relation entre collègues ?

a- oui b- non

Si non, quel est la raison ?

.....

.....

.....

24- Y-a-il une bonne relation avec votre directeur (rice) ?

a- oui b- non

25- Etes-vous reconnus dans votre travail ?

a- oui b- non

26- Est-ce que votre établissement à organiser des journées de remerciement pour les enseignants à leurs efforts effectués pendant l'année scolaire ?

a- oui b- non

27- La reconnaissance a un impact sur le rendement ?

a- Oui b- non

Annexes

28-Avez-vous un bon statut dans le milieu professionnel (établissement) ?

a- oui

b- non

29-A votre avis, quelle est la reconnaissance qui vous motive plus ?

a- la reconnaissance des compétences

b- la reconnaissance des expériences professionnelles possédées

c- la reconnaissance des efforts fournis dans la classe.

d- autre

Citez.....
.....

30-Quels sont les facteurs qui vous motivent plus dans votre poste d'enseignement ?

a- le salaire

d- les relations interpersonnelles

b- amour de métier

e- le climat physique de travail

c- les conditions morales de travail

31- Donnez- nous votre commentaire sur ce thème (impact des conditions de travail sur la motivation des enseignants du lycée) ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Merci