

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA

Faculté des sciences humaines et sociales.

Département des sciences sociales

---

# Mémoire de fin de cycle

En vue d'obtention du diplôme de Master en sciences sociales.

**Option :** Sociologie du travail, et des ressources humaines.

## Thème :

Les conditions de travail et projet de  
retraite chez les enseignants

Collège des « FRERES GUENINI » de Seddouk

Réalisé par :

- BENYAHIA Sameh.
- BOUKHEDDAMI Slimane.

Encadré par :

Dr. HAMMOUD Leila.

Année universitaire : 2016/2017



# Remerciements

*Nous tenons tout d'abord à remercier ALLAH le tout puissant, qui nous a donné la force et la patience d'accomplir ce modeste travail.*

*Ce mémoire n'aurait pas été possible sans l'intervention d'un grand nombre de personnes.*

*Nous souhaitons ici les remercier, en particulier :*

*Nos chers parents, nos frères et sœurs ainsi que tous les membres de nos familles pour leurs soutiens et leurs encouragements ;*

*Notre promotrice Dr HAMMOUD Leila qui nous a orienté durant tout le travail ;*

*Nous devons un grand merci à tout le personnel du Collège « FRERES GUENINI », pour leur accueil et pour le temps qu'ils nous ont consacré tout au long de notre stage ;*

*Nous ne pouvons oublier de remercier tous nos chers amis qui nous ont épaulé durant notre travail.*

*Un grand merci à tous ceux qui ont une relation de proche ou de loin avec la réalisation de cette recherche.*



# *Dédicaces*

*Je dédie ce modeste travail à la mémoire de mon grand père, et mes très chers parents en témoignage de notre reconnaissance envers leur soutien, les sacrifices et tous les efforts qu'ils ont fait pour mes études ainsi que ma formation.*

*Je le dédie également à:*

*Mes deux chères sœurs et toute la famille pour leur affection, compréhension et patience.*

*À l'ensemble de mes amis,*

*À tous ceux qui ont contribué à la réalisation du présent mémoire.*

**BENYAHIA SAMEH**

# Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail*

♠ *A mes très chers parents, ma profonde reconnaissance pour tout ce qu'ils ont pu m'offrir, pour leur souhait me voir réussir dans mes études*

♠ *A mes frères qui n'ont jamais cessé de m'encourager dans la poursuite de mes études en m'apportant soutien moral, et financier*

♠ *A toute ma famille, petits et grands.*

♠ *A tous mes amis(es) de près et de loin, qui m'ont soutenu pour réaliser ce modeste travail.*

slimane



## Liste des tableaux

N° Tableau	Titre du tableau	Page
Tableau N° 01	Les données personnelles des enquêtés.	53
Tableau N° 02	Diplôme obtenu et ancienneté des enquêtés.	54

# SOMMAIRE

## Introduction

## Chapitre 1 : Le cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons du choix du thème.....	7
2. Les objectifs de la recherche.....	7
3. La problématique.....	8
4. Les hypothèses.....	13
5. Définition des concepts.....	14
6. Méthode et technique utilisées.....	17
7. L'échantillonnage.....	20
8. La pré-enquête.....	21
9. Le déroulement de l'enquête.....	21
10. Les problèmes rencontrés.....	22

## Chapitre 2 : La partie théorique de la recherche

### Section 01 : les conditions de travail

1. Définition des conditions de travail.....	25
2. Historique des conditions de travail.....	27
3. Les théories des conditions de travail.....	28
4. Les champs des conditions de travail.....	30
5. Les conditions de travail des enseignants en Algérie.....	30
6. Les facteurs pris en compte dans l'analyse des conditions de travail chez les enseignants.....	32
7. Vers l'amélioration des conditions de travail.....	34

### Section 02 : Le système de retraite en Algérie

1. Généralités sur le système de retraite en Algérie.....	38
2. La naissance du système de retraite en Algérie.....	40
3. Les différents modèles de retraites en Algérie.....	42

## **Chapitre 3 : La partie pratique de la recherche**

### **Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil**

1. Présentation de l'établissement.....49
2. Structure physique.....49
3. Personnel.....50

### **Section 02 : Analyse et interprétation des résultats et la vérification des hypothèses**

1. La description de la population d'étude.....52
2. Analyse et interprétation des résultats.....53
3. La discussion des hypothèses.....70

### **Conclusion**

### **La liste bibliographique**

### **Annexes**

# **Introduction**

### Introduction

Le travail est une notion complexe, se distingue d'une fonction à l'autre. Mais représente tout un projet d'individus. Le monde du travail ne se résume pas à une simple tâche, c'est une affaire de groupe de personnes qui se réunissent pour effectuer des fonctions différentes. En effet, pour effectuer un travail ou assumer une fonction, d'une manière adéquate et satisfaisante, il est indispensable de réunir certaines exigences ; les bonnes conditions de travail afin de pouvoir exercer des tâches dans les situations favorables et pour bien mener des activités dans un milieu qui permet leur réalisation.

La notion de conditions de travail est liée à plusieurs facteurs comme le temps et les horaires du travail, l'ergonomie du milieu de travail et avec d'autres avantages sociaux...

Le travail peut-être physique, manuel ou intellectuel ; tout travail donne lieu à un métier, qui est un savoir faire nécessaire pour réaliser une tâche déterminée, suite à de longues études, une formation ou un apprentissage d'une pratique qui va marquer le parcours professionnel des individus au fil du temps.

Dans les représentations collectives, il existe des métiers plus contraignants, plus durs et plus pénibles que d'autres. Comme il existe des métiers à vocation plus que d'autres.

L'enseignement est l'un des métiers, c'est un métier nécessaire et essentiel à toute société ; son importance est liée au développement et au projet social d'un pays.

Mais pour ceux qui le pratiquent, l'enseignement est un métier pénible, qui parce que la vie des individus et les distinguent des autres, de part la spécificité de sa mission : construire les êtres, les éduquer, leurs transmettre du savoir pour en faire les meilleurs citoyens de demain.

Tout en reconnaissant cette lourde tâche au métier d'enseignant, le sens commun le qualifie d'activité aisée et facile ; un temps de travail réduit, des vacances périodiques relativement longues, une amélioration conséquente en progression...

Par contre d'autres individus le qualifient de métier pénible et difficile à exercer car il demande un grand effort physique, intellectuel et un engagement à vie pour prétendre être du corps enseignant.

Ces individus sont ceux qui exercent ce métier ; le connaissant de l'intérieur, ils ne manquent pas une occasion pour évoquer les contraintes et les exigences réelles de l'exercice de ce métier et ses conséquences sur le devenir des enseignants sur le plan individuel ; santé physique, équilibre ... et sur le plan social ; famille, entourage,...

Cette situation, conduit les enseignants à contester certaines lois émises par la tutelle.

Depuis quelques années, les tractations entre pouvoir public et le corps enseignant se sont focalisées autour de la retraite , dont l'évolution juridique est pleinement conditionnée par la dynamique des changements sociaux de la société algérienne ; aussi bien sur le plan démographique avec la longévité de plus en plus conséquente, que sur le plan économique dont les mutations du marché du travail et la rareté des ressources qui influent non seulement sur la

courbe du chômage et de l'emploi que sur les entrées de la sécurité sociale en général.

Le métier d'enseignement n'a pas eu un traitement de faveur dans toute cette stratégie, mais il a été soumis aux mêmes exigences que tous les autres métiers, chose qui a provoqué l'indignation des enseignants et a servi de motif pour leur mobilisation qui a occupé l'opinion publique pendant des mois entiers.

Notre réflexion se positionne au milieu de ces débats sur le métier des enseignants et leurs projets de retraites, dans ce contexte de remise en question des anciens cadres légaux qui régissent le départ en retraite.

Nos interrogations nous amènent à réfléchir sur les liens entre le métier d'enseignant, les conditions de travail et le projet de retraite des enseignants de l'éducation nationale : comment les enseignants du collège d'enseignement moyen présentent-ils leurs projets de retraites en étant déjà à la retraite, proche ou loin de l'âge réglementaire de départ en retraite.

Pour traiter ce thème, nous préconisons de le partager en trois parties, la première partie sera pour le cadre méthodologique de la recherche par contre la deuxième partie sera consacrée à la partie théorique de la recherche, enfin la troisième c'est la partie pratique de la recherche issues de l'enquête de terrain réalisée au niveau du collège des « FRERES GUENINI » de Seddouk.

**Le premier chapitre** : c'est le cadre méthodologique de notre recherche qui rassemble : les raisons du choix du thème et les objectifs, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et les techniques utilisées dans notre thème qui nécessite l'utilisation de l'entretien, puis l'échantillonnage, la pré-enquête, le déroulement de l'enquête, et enfin les problèmes rencontrés.

**Le deuxième chapitre :** c'est la partie théorique de notre recherche qui est composé de deux sections :

La première section intitulé les conditions de travail, qui renvoie à l'état de connaissance à ce sujet.

La deuxième section c'est le système de retraite en Algérie.

• **Le troisième chapitre :** c'est la partie pratique de notre recherche qui est divisé de deux sections :

La première section c'est la présentation de l'organisme d'accueil.

La deuxième renvoie à l'analyse et interprétation des données, la discussion et la vérification des hypothèses.

Notre recherche se termine par une conclusion, ensuite la liste bibliographique, enfin les annexes.

# **Chapitre 1**

Cadre Méthodologique

De la recherche

## 1. Les raisons du choix du thème :

Comme toute recherche sociologique, le choix du thème est lié à plusieurs raisons. Nous avons choisi d'aborder la thématique des conditions de travail et le projet de retraite parce que nous avons constaté :

- La rareté des études sociologiques consacrées à ce sujet.
- L'importance de la thématique de la retraite qui constitue depuis quelques années une question d'actualité en Algérie et alimente de plus en plus les débats publics et devient motif des mobilisations syndicales.
- L'intérêt que nous portons aux questions liées aux conditions de travail et la problématique de la retraite, comme étant une issue des conflits du travail, chez les enseignants de l'éducation nationale.

## 2. Les objectifs de la recherche :

Notre travail se donne pour objectifs précis qui sont :

- Connaître les conditions de travail chez les enseignants qui sont proches de l'âge de la retraite.
- Découvrir les facteurs qui poussent les enseignants du secondaire à mettre fin à leurs carrières professionnelles avant d'atteindre l'âge légal de la retraite.
- Connaître et comprendre les causes qui poussent les enseignants à se révolter contre le système de retraite en Algérie.

### 3. La problématique :

L'homme ne peut pas subsister sans travailler. Le travail lui permet de jouer un rôle dans la société. Il exprime la nécessité dans laquelle se trouve tout homme pour subvenir à ses besoins et qui n'y parvient qu'au prix d'un effort (dépense d'énergie) pénible et douloureux.

« Pour survivre, l'homme doit manger, s'abriter, se vêtir...Pour cela il doit travailler, c'est-à-dire transformer les choses de la nature pour produire des biens utiles à son existence. Il n'a pas véritablement le choix. Il ne peut pas faire autrement. Le travail est pour lui nécessaire » (Louangvannasy, 28/02/2013, p1).

Le travail est donc nécessaire. Il se vit comme une contrainte qui s'impose de l'extérieur à l'homme.

Il existe deux différents types de travail ; le travail physique et le travail intellectuelle.

Le premier type est un travail qui demande une énergie et une force physique pour que le travailleur aboutisse aux tâches qui lui sont confiées, comme exemple : la maçonnerie, l'agriculture...

Le deuxième type est un travail basé sur l'intelligence, et sur les capacités intellectuelles, dont le moteur essentiel est le cerveau, dans lequel tout effort et toute force musculaire sont écartés, c'est le cas du travail de l'écrivain, de médecin, et de l'enseignant...

Donc le métier d'enseignant fait partie du type de travail intellectuel, passionnant et exigeant : « C'est une pratique, mise en œuvre par un enseignant, visant à transmettre des compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) à un élève, un étudiant ou à tout autre public dans le cadre d'une institution

éducative. Cette notion se distingue de l'apprentissage qui renvoie lui à l'activité de l'élève qui s'approprie ces connaissances ». (Musial, 12/05/2017, p 1). Le métier d'enseignant figure parmi les plus pénible et usant.

C'est un effort perpétuel de transmission du savoir, qui doit être sans cesse renouvelé, vu les avancées des sciences et du savoir, ainsi que les outils pédagogiques.

Delà apparait le rôle central des conditions d'exercer l'enseignement au sein d'établissement scolaire devant un public constitué d'individus en cours de développement sur le plan physique, psychique, et mental.

Ces conditions spécifiques engendrent donc la nécessité de réunir des conditions de travail idéales, afin de sauvegarder les capacités de transmission et la vocation de l'enseignement chez les individus exerçants ce métier.

Pour un grand nombre de personnes étrangères aux institutions scolaires, les enseignants font état de privilégiés par leur droit à de longues vacances, les horaires allégés (18 à 22 heures par semaine). Ce qui fait attirer la convoitise des jeunes entrants dans la vie active.

Mais en réalité, le temps de présence physique devant les apprenants, nécessite un long temps de préparation, après avoir effectuer de longues études dans une spécialité donnée, à cela s'ajoute des années de pratique du métier afin d'atteindre le niveaux de performance requis, non seulement sur le plan des connaissance, mais aussi sur le plan pédagogique et le savoir faire dans le processus de transmission des savoirs et la gestion des relations maitre-élève.

Généralement après 25 années de pratique dans des conditions défavorables, commencera pour l'enseignant des maladies chroniques (tension, diabète, maladie de gorge...) et l'épuisement professionnel : « Comme un état

de grande fatigue résultant de l'accumulation d'un stress mental et émotionnel sur une longue période, qui se traduit par un épuisement physique. L'employé est alors incapable de satisfaire aux exigences de son travail » (Doldon et al, 2002, p 287).

« C'est pour faire face à ces risques et à cet épuisement professionnel que divers dispositifs ont été mis en place, pour but de garantir un revenu de remplacement à tous ceux qui partent en retraite et faire en sorte que ce revenu se rapproche des revenus d'activité » (Palier, 2007, p 9).

La retraite est une source indispensable aux individus qui se retirent de leur vie active, pour assurer les besoins de leurs familles en recevant une contrepartie versée par l'état. Plus précisément « une retraite est une prestation sociale versée aux salariés âgés en contrepartie de cotisation versée tout au long de leurs périodes d'activités » (Mahe de boislandelle, 1998, p 388).

Dès sa naissance, le système de retraite en Algérie devient l'un des sujets les plus importants dans la sécurité sociale, elle joue un double rôle social et économique.

Après l'indépendance le système de retraite est évolué en fonction de l'évolution qu'a connu notre pays en approuvant des lois qui expriment et déterminent les droits des enseignants en assurant leurs retraites après une longue carrière de travail colossal.

La publication du Journal officiel N.78 correspondant à la loi N° 16-15 du 31 décembre 2016 confirme la retraite à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes. Cette dernière vise à sauvegarder le système national de retraite dans le cadre de légalité de la justice sociale, pour la simple raison que

l'espérance de vie étant de 77 ans aujourd'hui contre 40 ans dans les années 1960.

La loi N° 16-15 du 31/12/2016, certains la ressentent comme un sentiment d'inutilité, dévalorisation et d'une perte d'un lieu d'identification sociale, plusieurs théoriciens du conflit postulent que la personne âgée, une fois arrivée à l'âge de la retraite, se retrouve isolée et en état de rupture avec le reste de la société ; c'est la mort sociale. En somme, cette théorie du conflit soutient que « en intervenant en amont plutôt qu'à la retraite que l'on améliorera le sort des retraités les plus démunis » (LAUZON, 1980, p 7). Et d'autres la voient comme une nouvelle naissance, nouvelle vie, sorte de liberté après de longues années de travail pénible « la retraite n'est plus considérée comme le temps de l'immobilité [...], mais elle représente le temps privilégié... le temps du perpétuel loisir... désormais la retraite est le temps de la vitalité et de la participation » (Ibid. p 5).

Il existe Plusieurs raisons qui jouent un rôle très important, qui ont un effet direct sur le comportement de l'enseignant et qui se servent de motif dans la prise de décision du départ précoce en retraite, et c'est le fruit des mauvaises conditions qui représentent l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquelles s'inscrit la pénibilité du travail d'enseignant (Age, routine, maladies, surcharges...) qui favorise l'intégration involontaire, très rapprochée du projet de retraite chez les enseignants.

Notre projet de recherche qui est intitulé « Les conditions de travail et le projet de retraite chez les enseignants » précisément au collège des «FRERE GUENINI» de Seddouk ; Notre objectif est de savoir la relation entre les conditions de travail et le projet de retraite chez les enseignants. Sur cela deux questions ont retenu notre attention :

- Existe-t-il une relation entre le départ à la retraite et les conditions de travail chez les enseignants d'éducation nationale?
- De quelle façon les conditions de travail poussent les enseignants à prendre leurs retraites ?

#### **4. Les hypothèses :**

« Une hypothèse est essentiellement un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes, entre deux ou plusieurs éléments d'une réalité, et demande d'être vérifiée » (ANGERS, 1996, p 103).

Dans notre recherche, d'explication de la relation entre les conditions de travail des enseignants de l'éducation nationale et leurs projets de retraites nous avons formulé les deux hypothèses suivantes :

##### **Hypothèse 01 :**

La construction du projet de retraite chez les enseignants de l'éducation nationale dépend de la nature des conditions de travail dans lesquels leur carrière a évolué.

##### **Hypothèse 02 :**

La dégradation de l'état de santé des enseignants et les contraintes spécifiques à l'enseignement favorisent le départ en retraite.

## 5. Définitions des concepts :

- **Les conditions de travail :**

Selon Montemolin les conditions de travail « expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent ou freinent l'activité des travailleurs » (Citeau, 1997, p 132) et ces caractéristiques se présentent selon trois types de conditions ; les conditions physiques, les conditions organisationnelles et les conditions sociales.

Pour Bruno Alain « les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui effectuent le bien-être et la santé des individus lors de la réalisation du travail » (Bruno, 2005, p 465).

Les conditions de travail est tout ce qui est relatif à la tâche pédagogique. C'est un ensemble de moyens humains et matériel mise en place pour l'exercice de la fonction d'apprentissage pour le bon déroulement pédagogique de la tâche enseignant, et de l'apprentissage. L'état mit en place à la disposition des enseignants des moyens ou outils qui se résument à la situation financière et matérielle afin d'exercer leurs fonctions dans de bonnes conditions favorables à la réussite pédagogique.

- **La retraite :**

Le concept de retraite est défini comme suit : « une retraite est une prestation sociale versée aux salariés âgés en contrepartie de cotisation versée tout au long de leurs périodes d'activité » (Mahe de boislandelle, 1998, p 388)

La retraite d'un point de vue social est le fait de se retirer de la vie professionnelle sous certaines conditions d'âges et de durée d'exercice. Ce

retrait de la vie professionnelle ouvre le droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, appelée retraite, versée par la caisse de sécurité sociale. Cette retraite est attribuée du fait que la personne retraitée a exercé une activité professionnelle et a cotisé à un régime d'assurance vieillesse.

Pour les enseignants c'est l'accumulation d'une carrière pédagogique au sein d'un établissement ou plusieurs établissements et mettre un terme à sa carrière pour enfin qu'ils aboutissent à acquérir une pension qu'il leur permet de vivre en très bonnes conditions en quelque sorte.

- **L'enseignement :**

Il est fréquent de penser l'enseignement comme un ensemble d'activités visant la transmission des valeurs et des connaissances socialement attendues et contribuant ainsi au développement, à l'épanouissement et à l'autonomie des futurs citoyens. De façon très générale, « l'enseignement constitue un processus interactif au cours duquel un individu, porteur de normes ou de valeurs et/en maîtrisant des compétences reconnues socialement, essaie d'infléchir la façon dont une ou plusieurs autres personnes pensent, agissent ou ressentent les choses» (Crahay, 2006, p. 7).

C'est un ensemble de méthodes employées par l'enseignant pour atteindre ses objectifs pédagogiques, relatif aux situations d'interaction et de transmission des connaissances aux élèves.

- **La loi :**

Au sens large, « une loi est une disposition normative et abstraite posant une règle juridique d'application obligatoire. On distingue d'une part, les lois constitutionnelles qui définissent les droits fondamentaux, fixent l'organisation des pouvoirs publics (p e le statut de la magistrature) et d'autre part, les lois

ordinaires, le principe selon lequel, sauf le cas ou les signataires d'une convention ne sont pas admis à y déroger, ce qui est le cas des lois d'ordre public dans le cas le plus général » (Braudo et al, 1996, p 1).

La loi est un système de règles régies par un pouvoir législatif et qui est destiné à l'application immédiate par les acteurs pédagogiques.

- **Projet de retraite :**

C'est une préparation morale en premier lieu qui consiste à quitter le milieu de travail pour un autre mode de vie et cela nécessite a prendre un ensemble de choix, de décisions qui définissent la planification et le plan du projet de retraite et cela avant de mettre fin à sa carrière professionnelle pour but de réussir sa retraite à l'avenir.

## **6. La méthode et technique utilisées :**

### **6.1 La méthode utilisée :**

Tout travail scientifique nécessite une démarche méthodologique à suivre et à respecter pour permettre au chercheur de bien mener son enquête. C'est le choix de la méthode qui permettra d'avoir des résultats fiables et judicieux.

D'après ANGERS Maurice « la méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif » (Angers, 1997, p 58).

« La méthode qualitative vise à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportements observés. On se base d'avantage sur l'étude de cas ou de petits nombres d'individus » (Ibid. p 60).

La méthode utilisée dans cette recherche est la méthode qualitative, qui convient parfaitement à notre thème qui porte sur (Les conditions de travail, et projet de retraite chez les enseignants) dans le but de rassembler le maximum d'informations nécessaires à notre objectif d'étude en faisant parler les acteurs du phénomène étudié.

### **6.2 La technique utilisée :**

Notre étude de recherche sur le terrain a été réalisée suivant certaines étapes qui rentrent dans le cadre de la méthodologie utilisée.

« La technique de recherche est le moyen qui permet d'aller recueillir des données dans la réalité. Si les méthodes types impliquent des orientations générales quand à la façon d'aborder un objet d'étude. Les techniques indiquent comment accéder aux informations que cet objet est susceptible de fournir. Ces

techniques représentent les principaux moyens d'investigation de la réalité sociale » (Angers, 1997, p 66).

Dans notre recherche nous avons jugé utile d'appliquer la technique de l'entretien :

### **L'entretien :**

« C'est une technique directe utilisée pour interroger des individus isolément, mais aussi, dans certains cas, des groupes, de façon semi-directive, qui permet de faire un prélèvement qualitatif en vue d'une connaissance en profondeur des personnes rencontrées. Cette technique de recherche est tout indiquée pour qui veut explorer les motivations profondes des individus et découvrir, à travers la singularité de chaque rencontre, des causes communes à leurs comportements » (ANGERS, 1997, p 144).

Pour notre recherche, nous avons utilisé l'entretien semi-directif pour collecter un maximum de données sur le terrain. Il est basé sur un guide d'entretien qui regroupe un ensemble de questions qui sont posées aux personnes choisies parce qu'elles correspondent à des caractéristiques de la population établies à l'avance pour but de faciliter le déroulement de notre enquête sur notre terrain de recherche au collège des « FRERES QUENINI » de Seddouk.

« L'entretien semi-directif, consiste une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé » (GAUTHIER, 2010, p 340).

## 7. L'échantillonnage :

« L'échantillonnage est un ensemble d'opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon » (Angers, 1997, p 229).

Pour notre étude de recherche, on a opté pour un échantillon probabiliste aléatoire simple qui correspond à nos exigences de notre thème et le terrain de recherche qui est le collège des «FRERES GUENINI » de SEDDOUK.

L'échantillonnage aléatoire simple « est le procédé le plus élémentaire qui réapparaît à une phase ou à une autre dans les autres sortes d'échantillonnage probabiliste. Le terme aléatoire signifie qu'on se servira du hasard pour sélectionner les éléments. Le hasard dont il est question ici est un hasard contrôlé et de prendre une des précautions particulières lors du tirage pour lui donner un caractère scientifique en offrant à chaque élément de la population une possibilité connue d'être choisi. Tandis que le terme simple signifie que le tirage se fera directement sur la base de population » (Ibid. p 231).

Notre échantillon est pris de l'ensemble des enseignants du collège des « FRERES GUENINI » de Seddouk qui sont au total quarante et un (41) enseignants, on a sélectionné trois (3) catégories pour réaliser notre entretien :

- Les enseignants qui vont attendre jusqu'à 60 ans : quatre (4) enseignants.
- Les enseignants qui ont déposé leurs dossiers de retraite (en attente) : quatre (4) enseignants.
- Les enseignants retraités : quatre (4) enseignants.

## **8. La pré-enquête :**

« La pré-enquête est une phase primordiale dans toute recherche scientifique, elle consiste à essayer sur un échantillon réduit les questions prévues pour effectuer l'enquête » (Grawitz, 2001, p 644).

Au cours de cette pré-enquête, qui nous a donné la possibilité d'avoir des informations nécessaires, après avoir interrogé la directrice de l'établissement et quelques enseignants concernant notre thème qui est les conditions de travail et le projet de retraite.

On a réalisé deux entretiens en dehors de notre échantillon pour tester notre guide d'entretien, dans le but de mieux connaître notre terrain d'étude qui est le collège des «FRERES GUENINI » de Seddouk, qui nous a permis de corriger certaines informations, délimiter notre champ de recherche, et de classier nos idées.

## **9. Le déroulement de l'enquête :**

Notre enquête a été réalisée dans la wilaya de BEJAIA, plus précisément dans la commune de SEDDOUK au collège des «FRERES GUENINI ».

Nous l'avons entamé à partir du 01 mars jusqu'au 14 avril 2017, sur une période de (45) jours, avec 12 enseignants de cette école.

A propos des entretiens, cela a duré environ de cinq (05) à dix (10) minutes par enseignant interrogé.

Nous avons réalisé douze (12) entretiens au total qui sont répartis en deux (02) jours.

**10. Les problèmes rencontrés :**

Durant notre recherche, en a été exposés à plusieurs contraintes. Ces dernières peuvent être résumées comme suit :

- La rareté des ouvrages et des mémoires sur notre thème, et le manque d'exemplaires dans la bibliothèque de notre université.
- Les grèves des enseignants du collège, les absences, et les vacances, ce qui nous a poussé à remporter le rendez-vous des entretiens.
- Le refus de certains enseignants de répondre à notre entretien.

# **Chapitre 2**

Partie théorique de la  
recherche

# **Section 01**

Les conditions de  
travail

## 1. Définition des conditions de travail :

Les conditions de travail ne datent pas d'hier; on peut affirmer avec conviction que c'est l'une des préoccupations anciennes de la gestion des ressources humaines. Pour cela on va citer quelques définitions :

Dans notre recherche à définir les conditions de travail, il y'a lieu d'attirer l'attention sur la définition basée sur un système composé par trois composantes, que nous présente **H. SAVALLE** (Citeau, 1997, p 168) :

- **Les conditions intrinsèques du travail** : ces conditions sont en directe liaison aux structures et aux processus qui sont mis en application pour la réalisation d'un travail particulier.
- **Les conditions extrinsèques du travail** : ce sont les dispositions, statutaires auxquelles sont associées ces conditions. Ces dispositions statutaires régissent la relation qui lie le salarié à son travail.
- **L'environnement global du travail** : il concerne les situations de l'emploi de façon global, ainsi que de la consécration.

Pour **VOLKOFF** : « les bonnes conditions de travail peuvent être exprimées comme telles ; se sont celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé » (Gollac et al, 2000, p 9), donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et notamment des maladies professionnelles.

## 2. Historique des conditions de travail :

La question des conditions de travail se pose avec une grande acuité chez les enseignants de l'éducation nationale au point de devenir une revendication centrale des syndicats des enseignants et de se transformer en question d'opinion publique.

De nombreuses causes ont révélé le thème des conditions de travail suite aux mauvaises conditions de vie chez les enseignants (le stress, l'épuisement au travail...) constituant une menace pour leur santé et leur bien-être, ce qui a provoqué de différentes révoltes, les grandes grèves, et les divers manifestations des enseignants à travers tout le pays, se sont retrouvés dans l'obligation de présenter des propositions pour améliorer leur travail et ses conditions de réalisation » (Roustang, 1989, p 66).

**Entre 1955 et 1975** : ce sont vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation des outils, le taux d'accidents de travail à diminué d'un tiers grâce à des progrès d'améliorations des conditions de travail.

Des nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 dans l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

**En 1973** on a consacré le concept « conditions de travail » et créé l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail cherche à améliorer la santé et le bien-être des salariés au travail.

**La loi du 06 décembre 1976** relative au développement de la prévention des accidents du travail, la formation à la sécurité, l'intégration de la sécurité et association des partenaires sociaux, pouvoirs de l'inspection du travail, des règles de responsabilité, prévention et couverture du risque par la sécurité

sociale. Ces orientations se trouvent complètes par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.

**La loi du 23 décembre 1982** les mots « organismes professionnels d'hygiène et de sécurité » sont remplacés par les mots « organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » et créé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette loi permet aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé »

## 1. Définition des conditions de travail :

Les conditions de travail ne datent pas d'hier; on peut affirmer avec conviction que c'est l'une des préoccupations anciennes de la gestion des ressources humaines. Pour cela on va citer quelques définitions :

Dans notre recherche à définir les conditions de travail, il y'a lieu d'attirer l'attention sur la définition basée sur un système composé par trois composantes, que nous présente **H. SAVALLE** (Citeau, 1997, p 168) :

- **Les conditions intrinsèques du travail** : ces conditions sont en directe liaison aux structures et aux processus qui sont mis en application pour la réalisation d'un travail particulier.
- **Les conditions extrinsèques du travail** : ce sont les dispositions, statutaires auxquelles sont associées ces conditions. Ces dispositions statutaires régissent la relation qui lie le salarié à son travail.
- **L'environnement global du travail** : il concerne les situations de l'emploi de façon global, ainsi que de la consécration.

Pour **VOLKOFF** : « les bonnes conditions de travail peuvent être exprimées comme telles ; se sont celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé » (Gollac et al, 2000, p 9), donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et notamment des maladies professionnelles.

## 2. Historique des conditions de travail :

La question des conditions de travail se pose avec une grande acuité chez les enseignants de l'éducation nationale au point de devenir une revendication centrale des syndicats des enseignants et de se transformer en question d'opinion publique.

De nombreuses causes ont révélé le thème des conditions de travail suite aux mauvaises conditions de vie chez les enseignants (le stress, l'épuisement au travail...) constituant une menace pour leur santé et leur bien-être, ce qui a provoqué de différentes révoltes, les grandes grèves, et les divers manifestations des enseignants à travers tout le pays, se sont retrouvés dans l'obligation de présenter des propositions pour améliorer leur travail et ses conditions de réalisation » (Roustang, 1989, p 66).

**Entre 1955 et 1975** : ce sont vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation des outils, le taux d'accidents de travail à diminué d'un tiers grâce à des progrès d'améliorations des conditions de travail.

Des nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 dans l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

**En 1973** on a consacré le concept « conditions de travail » et créé l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail cherche à améliorer la santé et le bien-être des salariés au travail.

**La loi du 06 décembre 1976** relative au développement de la prévention des accidents du travail, la formation à la sécurité, l'intégration de la sécurité et association des partenaires sociaux, pouvoirs de l'inspection du travail, des règles de responsabilité, prévention et couverture du risque par la sécurité

sociale. Ces orientations se trouvent complètes par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.

**La loi du 23 décembre 1982** les mots « organismes professionnels d'hygiène et de sécurité » sont remplacés par les mots « organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » et créé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette loi permet aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé »

### 3. Les théories des conditions de travail :

On trouve aujourd'hui la problématique des conditions de travail dans plusieurs domaines, dans la littérature scientifique, les méthodes d'analyse, ce qui la rend très répandue par un grand monde.

Une pensée d'ordre psychologique du parti du mouvement des relations humaines aux états unis à pu influencer sur cette problématique

#### 3.1 E. Mayo :

En 1927, E Mayo a déduit l'importance du climat psychologique (le respect, la discussion avec les employeurs...etc.) sur le comportement et la performance des travailleurs.

« On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la stabilité du système de production » (Beauchesne et al, 1982, p 7).

#### 3.2 A. Maslow (1954) :

« Le premier postule une hiérarchie des besoins. Dès que les besoins élémentaires, besoins psychologiques et besoins de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfaction : il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail » (Ibid. p 8).

A la fin, s'il atteint ses buts, il s'intéressera à se développer et à progresser.

Cette théorie a eu une grande influence, elle permet de définir à chaque niveau de besoin des stimulants précis, si pour le niveau élémentaire c'est

l'argent qui permet de satisfaire les besoins psychologiques, dès qu'on le dépasse, il faut d'autres incitants au travail.

### **3.2 F. Herzberg :**

Les facteurs d'insatisfactions sont relatifs aux conditions de travail et les facteurs de satisfactions sont relatifs à l'épanouissement de l'individu dans son travail.

« Les facteurs d'insatisfactions doivent avoir un niveau minimal de base : politique salarial, conditions de travail, salaire, système de supervision.

Les facteurs de satisfactions sont relatifs à l'épanouissement de l'individu dans son travail : réalisation de soi, évolution de carrière, autonomie, responsabilités, reconnaissance, intérêt du travail » ([www.antonin-gaunand.com](http://www.antonin-gaunand.com)).

#### **4. Les champs des conditions de travail :**

Selon M. Montemolin, les conditions de travail se distinguent par ce qui suit :

**4.1 « Les conditions physiques :** qui sont liées aux caractéristiques des machines et des outils, de l'environnement du poste de travail.

**4.2 Les conditions organisationnelles :** qui sont liées aux horaires de travail, aux cadences et aux procédures prescrites.

**4.3 Les conditions sociales :** qui s'intéressent en particulier à la rémunération, à la qualification, aux conditions de transport, logement et aux relations avec la hiérarchie » (Citeau, 1997, p 132).

#### **5. Les conditions de travail des enseignants en Algérie :**

De part le monde, l'éducation joue un rôle primordial vu son importance dans la formation des êtres qui peuvent servir leurs nations. L'éducation est le domaine le plus attractif, sensible et cela revient au projet de société adopté par l'état. Il est nécessaire de souligner que les enseignants qui exercent ce métier se confrontent à de multiples situations.

Certains enseignants vous diront qu'avant, enseigner était une mission. L'école apportait tout, l'intégration, l'estime, nourrissait la curiosité, donnait les meilleurs amis. En famille, le week-end, il n'est question que de pédagogie, de projets, d'innovations. L'école marquait le respect de tous, parents, élèves, société, ministères. L'enseignant était sacré et personne n'osait remettre en cause ses décisions, c'était l'autorité suprême et le respect qui dépassaient celui des parents.

Mais aujourd'hui tout est remis en cause. Le problème qui se pose sur les conditions de travail, dans toutes les écoles la plupart rencontrent des situations de violence, stress, crises d'angoisses, surcharge de travail, salaire insuffisant... ce qui engendre une démotivation chez les enseignants. « Aujourd'hui en 2017, plus de 30% des enseignants vivent avec des antidépresseurs. Le plus inquiétant c'est que chaque semaine, et dans chaque wilaya on assiste aussi chaque jour à des décès précoces d'un ou deux enseignants encore en fonction qui peuvent avoir un lien direct avec le métier et la pression exercée sur eux » (Hakem, 24/02/2017, p 2). Les enseignants se trouvent dans une situation délicate, entre le marteau et l'enclume, administration, parents d'élèves d'un côté et l'autre, inspecteurs et élèves, en plus de cela la société en général. Face à ces différents problèmes et obstacles, l'enseignant avec toutes ses charges professionnelles, est devenu incapable de suivre sa mission durant toute sa carrière, alors qu'il est affronté à plusieurs tâches pénibles qui est impossible d'être au four et au moulin, donc ils préfèrent quitter car l'avenir et encore médiocre laisse à désirer face à ces pressions insupportables rencontrées.

## **6. Les facteurs pris en compte dans l'analyse des conditions de travail chez les enseignants :**

Il existe des facteurs primordiaux, et qu'on trouve toujours dans la méthode d'analyse des conditions de travail dans un but précis c'est de déterminer « là où des situations critiques se sont produites ou risquent de se produire » (Citeau, 1997, p 136).

### **• La charge mentale :**

L'enseignement est un travail qui implique des efforts et capacités mentales très complexes à cause de la routine qui hante les journées de travail des enseignants, comme : participation aux réunions de l'établissement, concentration entre collègues, entretiens avec les parents d'élèves, échanges personnalisés avec les élèves...

Il n'existe pas des normes et des méthodes exactes de définition et d'évaluation de la charge mentale, mais on trouve beaucoup d'indices de surcharges qui peuvent être un moyen d'effectuer une analyse et faire une évaluation de ce facteur comme : la fatigue, les crises de nerfs, agressivité envers les élèves, dégradation des performances, absentéisme...

### **• La charge physique :**

C'est la dépense énergétique développée par le corps, que l'enseignant doit effectuer pour aboutir à ses fins que ça soit à l'école ou à la maison.

Et l'analyse de la charge physique consiste généralement par les indices suivants : enseignement de cours en classe, préparation et planification des cours, préparation du matériel, l'observation, évaluation et suivi des élèves,

participation dans les activités culturelles et sportives de l'établissement, le déplacement dans l'établissement à travers ses infrastructures.

- **La charge horaire :**

Chez les enseignants, la durée hebdomadaire moyenne de travail d'une semaine normale, c'est-à-dire sans évènements exceptionnels (jour férié, congé...) est en moyenne 25 heures: elle inclut donc toutes les heures habituellement effectuées y compris les heures supplémentaires régulières. Pour l'analyse des conditions de travail concernant ce facteur s'appuie sur ces indices pour pouvoir les prendre en charge par l'état (l'éducation nationale). Elles constituent une dimension transversale des conditions de travail mais plus largement aussi de la qualité de la vie.

- **L'environnement :**

La fonction de l'enseignant est très pénible, en plus de ça, elle demande une adaptation à son environnement dur. Plusieurs indices déterminent son environnement qui doit affronter quotidiennement comme : le bruit permanent des élèves, la température (froid, chaleur), poussière de la craie... . Ces derniers provoquent des problèmes pour l'enseignant qui se manifeste à travers ; nervosité, manque de vue, fatigue, et des maladies plus graves comme diabète, tension...

## **7. Vers l'amélioration des conditions de travail :**

Les enseignants sont des acteurs essentiels dans la promotion de l'éducation de qualité, aucune réforme de l'éducation n'est susceptible de réussir sans la participation active et l'implication des enseignants, pour l'amélioration des conditions de travail elle exige des interventions spécifiques de divers acteurs et différents domaines.

### **7.1 Les acteurs qui interviennent pour l'amélioration des conditions de travail :**

- **L'Etat :**

« L'Etat élabore des lois et des textes régulatrices relatifs au travail, l'hygiène et la sécurité pour la négociation des conditions de travail afin de les améliorer. Car l'Etat peut choisir via le code de travail, de donner plus ou moins de droits ou pouvoirs aux salariés aux syndicaux, aux médecins du travail, aux services d'hygiène ...etc » ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)).

- **Les syndicats :**

« L'action des syndicalistes dans le domaine de l'organisation de travail consiste à : améliorer l'hygiène et la sécurité et à supprimer les facteurs qui engendrent les coûts humains que les salariés ne supportent pas, c'est-à-dire l'employeur doit remédier aux lacunes qui sont la source de dysfonctionnement et cette situation entraîne aux enseignants des conséquences négatives et lourdes » (Pigniol, 1980, p129).

- **Le directeur (La directrice) :**

« C'est un acteur majeur dans la prévention des risques professionnels, il doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et veiller à protéger la santé des enseignants de l'établissement y-compris les travailleurs temporaires (contractuels). Il planifie la prévention, en y intégrant dans un ensemble, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants » ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)).

## **7.2 L'importance de l'amélioration des conditions de travail :**

L'amélioration des conditions de travail a été toujours un point essentiel parmi les revendications longtemps sollicitées par l'ensemble des syndicats de l'éducation nationale. Ce point forme une préoccupation persistante pour le bien-être de l'enseignant et du travailleur de ce secteur en général. Il pourrait également avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs notamment sur son rendement pédagogique.

Et cela tout en réduisant la durée des horaires hebdomadaires du travail, en effet cette situation met l'enseignant dans une situation gênante pour l'efficacité du système et son rendement. Effectivement, l'augmentation du temps de loisirs au détriment du temps de travail est précieusement défendue et revendiquée par l'ensemble des enseignants. Néanmoins, la question de l'aménagement du temps de travail n'est pas une mince affaire, car une telle politique choisie doit-être étudiée soigneusement, mais elle doit prendre impérativement pour but essentiel et elle doit viser en premier lieu la question de l'amélioration des conditions de travail, en essayant de réduire, de prévenir les nuisances engendrées par un mode d'organisation de travail.

Les charges des programmes pédagogiques consistent aussi un élément majeur et joue un rôle très important dont il faut un programme adéquat riche, étudié et compressé, cela permet un bon enseignement et rendent l'enseignant et l'élève dans des conditions de travail meilleures et fiables.

La rémunération est un point idéal pour l'épanouissement de l'enseignant, dont il se bat et le revendique toujours, et un bon salaire lui permet de vivre et de confronter les problèmes de cherté de la vie, cela lui permet d'assumer ses taches avec toute quiétude, aussi toute en améliorant ses performances pédagogiques et offrir un rendement important

«- Permettre à l'enseignant de prendre sa retraite quand il veut mais ne pourra exercer une autre fonction avant 60 ans qu'après avoir démissionné.

- Créer des remplaçants pour des enseignants malades ou se sentant fatigués pendant une période » (Hakem, 24/02/2017, p 2).

En effet une bonne condition de travail réduit le taux des maladies professionnelles et des dommages psychologiques (bonne santé), élimine l'absence, les conflits, apporte un épanouissement dans le secteur et rend l'enseignant motivé et tout cela s'évoient ensemble pour un meilleur climat de travail.

# **Section 02**

## **Le système de retraite en Algérie**

## 1. Généralités sur le système de retraite en Algérie :

La retraite est une pension sociale payée aux travailleurs âgés en compensation des cotisations versées tout au long de leurs vies actives.

Elle est reliée à un acte qui ne cesse, de stimuler par sa tâche en matière de répartition de bénéfice, de subvention des moyens, d'amélioration de l'emploi et de la progression économique et sociale.

Avant 1980 le système de retraite en Algérie a fonctionné sous plusieurs régimes recouvrant diverses catégories de travailleurs qui sont réparties à de nombreux secteurs d'activité (agricoles, militaires, ouvriers de l'état, non salariés, moudjahidines...)

« La retraite est la situation d'une personne physique réunissant un certain nombre de conditions, n'exerce plus d'activité professionnelle et touchant une pension.

(Donc la question qui se pose c'est qui sont les travailleurs concernés ?)ART 4 de la loi n 83-12 2 juillet 1983 relatives aux assurances sociales.

Le droit de retraite est reconnu à tous les travailleurs (personne physiques), quelque soient leurs domaines d'activité, qu'ils soient salariés ou assimilés à des salariés à condition qu'ils exercent cette activité professionnelle de manière légale sont ainsi visés :

- Les salariés (Art.3 de la loi n 83-12 relative à la retraite).

- Les personnes non salariés qui exercent pour leurs propres comptes une activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale, agricole ou toutes autres activités dont les conditions fixées par la réglementation en vigueur.
- Certaines catégories particulières d'employés assimilés à des salariés en matière de sécurité sociale à savoir :
  1. Les personnes employées par les particuliers
  2. Les artistes, comédiens et figurants
  3. Les marins et les patrons pêcheurs » (Derder, 2015, p 1, p 2).

## 2. Naissance du système de retraite en Algérie

Le système de la sécurité sociale en Algérie est créé en 1920, c'est un procédé réalisé pour la protection et l'amélioration des individus qui sont couverts par leurs assurances sociales pour but de les protéger contre les risques sociaux comme la vieillesse, le chômage, les maladies, l'invalidité, et l'incapacité du travail.

Elle représente la couverture des travailleurs pour que chaque employé détienne des moyens essentiels pour la réussite et la survie de sa vie et celle de sa famille en cas d'apparition d'incidents sociaux et ce dans des conditions respectables.

« L'assurance de vieillesse n'a été instituée pour l'ensemble des salariés qu'en 1953, avant cette date, quelques corporations bénéficiaient déjà de régimes de retraites : ce sont les fonctionnaires et les travailleurs jouissant de statuts similaires à ceux des fonctionnaires » ([www.cnr-dz.com](http://www.cnr-dz.com)).

L'accès au procédé était destiné aux employés par rapport à la compensation de prélèvement de leurs salaires.

A partir de 1962 la sécurité sociale a connu de nombreuses améliorations. Des nouvelles lois visant à renforcer la couverture sociale à une plus grande partie de la population algérienne qui a été admise dans le système. Pour accéder à ce but, les pouvoirs publics ont stimulé d'autres éléments dans le procédé de protection sociale au tour du système d'assurance, Cela donne un bouleversement de catégories du système algérien de protection sociale.

D'une manière plus correcte dans les dernières années l'Algérie adopte des mesures et des lois pour que le droit à la retraite des travailleurs de toutes les catégories c'est-à-dire dans plusieurs domaines différent à un seul et unique

régime de la protection sociale, par un principe d'assimilation des règles et des lois d'appréciation des lois et des supériorités et l'unification du mode de financement, particulièrement la loi 83-12 du juillet 1983 relative à la retraite.

A partir de janvier 2017, en vertu des nouveaux protocoles contenus dans la loi N16-15 DU 31/12/2016 :

Le bénéfice de la pension de retraite est accordé avec une disposition immédiate lorsque le travailleur salarié a achevé une durée de travail effectif ayant donné lieu à écoulement de cotisations égales à trente deux ans (32 ans) au moins.

### 3. Les différents modèles de retraite en Algérie :

Il existe plusieurs types de retraite en Algérie qui sont répartis comme suit :

#### 3.1 La retraite normale (à 60 ans) :

L'âge légal de la retraite est fixé à soixante (60) ans à la demande particulière du travailleur.

Il existe, par ailleurs, quelques exceptions des dispositions qui permettent un départ avant cet âge, c'est ainsi que :

- **La femme travailleuse :**

Elle peut demander à prendre son départ en retraite à l'âge 55 ans. Elle bénéficie également d'une réduction supplémentaire d'un (1) an par enfant dans la limite maximum de trois (3) ans.

- **Le moudjahid :**

Peut obtenir une pension de retraite dès l'âge de 55 ans. Il peut à sa demande spécifique être admis en retraite sans lui demander la condition d'âge s'il peut prétendre à une pension au taux de 100%.

- **Les travailleurs atteints d'une incapacité :**

Totale et permanente, lorsqu'ils n'atteignent pas les conditions d'âges pour bénéficier d'une pension d'invalidité au titre des assurances sociales, peuvent obtenir le bénéfice d'une pension (dans ce cas, le nombre des années servant de base de calcul de la pension ne peut être moins de quinze (15) ans) ([www.cnr-dz.com](http://www.cnr-dz.com))

- **Les travailleurs occupant des emplois présentant :**

Des conditions spécifiques de nuisance.

**A partir du 1er janvier 2017, en vertu des nouvelles dispositions contenues dans la loi N° 16-15 du 31 décembre 2016 :**

- « Le bénéfice de la pension de retraite peut-être accordée avec jouissance immédiate lorsque le travailleur salarié a accompli une durée de travail effectif ayant donné lieu à versement de cotisations égales à trente-deux (32), ans au moins, et atteint ou dépassé l'âge minimal fixé ci-après :
- Cinquante-huit (58) ans en 2017 ;
- Cinquante-neuf (59) ans en 2018.

**Durée d'activité :**

Le travailleur doit avoir accompli au moins quinze (15) années dont la moitié ayant donné lieu à un travail effectif et à un versement de cotisations de sécurité sociale.

La législation en vigueur prévoit un certain nombre d'assimilations à des périodes d'activité, Il s'agit :

- Toute période pendant laquelle l'assuré a perçu les indemnités journalières des assurances sociales, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles.
- Toute période d'interruption de travail due à la maladie lorsque l'assuré a épuisé ses droits à indemnisation, à condition que l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail soit reconnu par l'organisme de sécurité sociale.

- Toute période pendant laquelle l'assuré a bénéficié d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident de travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 50 %.
- Toute période de congé payé légalement.
- Toute période au cours de laquelle ont été remplies les obligations du service national.
- Toute période effectuée durant une mobilisation générale.
- Toute période pendant laquelle l'assuré a perçu une indemnité de l'assurance chômage.
- Toute période pendant laquelle l'assuré a bénéficié d'une retraite anticipée » ([www.cnr-dz.com](http://www.cnr-dz.com)).

### **3.2 La retraite anticipée :**

#### **Décret législatif n 94-10 des 26 mai 1994 instituant la retraite Anticipée**

Ce type de retraite est comporté et utilisé à la retraite d'un salarié de manière attendu, c'est-à-dire pendant une période pouvant atteindre 10 années avant l'âge légal de la retraite qui est fixé à 60 ans suite à un licenciement dans le cadre soit de la diminution d'effectifs soit de la rupture légale et définitive de l'activité de l'employeur, ce dernier doit verser une cotisation d'ouverture de droits pour chaque employé accepté en retraite anticipée.

#### **(Art.1 et 2 du décret n 94-10 instituant la retraite anticipée)**

C'est un régime qui permet de compenser les travailleurs ou les employés qui ont perdu de manière forcée ou involontaire leurs emplois.

Les conditions de la mise de la retraite à la retraite anticipée

#### **Art. 7 du décret législatif n 94-10 instituant la retraite anticipée**

« Afin de bénéficier de la retraite anticipée, le travailleur concerné doit remplir les conditions suivantes :

- Etre âgé de 50 ans au moins pour les hommes et de 45 ans au moins pour les femmes
- Réunir un nombre d'années de service égal au moins à 20 ans et avoir versé des cotisations à la sécurité sociale pendant 10 ans de façon pleine.
- Figurer sur la liste des travailleurs d'un employeur en cessation d'activité ou sur la liste des employeurs licenciés dans le cadre de compression d'effectifs.
- Ne pas avoir de revenus ou de rentes provenant d'une activité professionnelle quelconque. » (Derder, 2015, p39, 40).

### **3.3 La retraite proportionnelle :**

Elle se caractérise quand vous-même vous exprimez la demande de prendre votre retraite, si vous remplissez les conditions suivantes :

- Être âgé de 50 ans au moins.
- affirmer d'un minimum de 20 années de travail et de cotisations à la sécurité sociale.
- Pour les travailleurs salariés de sexe féminin portant au moins l'âge de 45 ans.
- Durée de travail de 15 ans minimum.

« La pension de retraite est attribuée à la demande exclusive du travailleur salarié.

Et de nul effet toute mise en retraite prononcée unilatéralement par l'employeur. Ces pensions sont liquidées de manières définitives et ne sont ni révisables, ni

portées au Minimum des pensions de retraite tel que prévu par l'article 16 de la loi 83/12 » (Ennahar, 07/04/2013, p 1) .

# **Chapitre 3**

Partie pratique de la  
recherche

# **Section 01**

Présentation de  
l'organisme d'accueil

## Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil

### 1. Présentation de l'établissement :

Le collège des « FRERES GEUNINI » est situé dans la commune de Seddouk, de la daïra de Seddouk, et la wilaya de Bejaia. Le code postal de l'établissement est de 06011, sa création est inscrite par la décision sous le N° 149/20 en date du 01/09/1976.

Sa superficie totale compte 05 hectares dont 03 hectares bâties et 02 hectares non bâties, tandis-que sa capacité d'accueil, s'élève à 600 élèves dont 200 demi-pensionnaires.

Les spécificités de l'année scolaire 2016/2017 ; l'établissement regroupe au total 21 divisions, réparties comme suite :

04 divisions en 4<sup>e</sup> AM, 05 en 3<sup>e</sup> AM, également 05 divisions en 2<sup>e</sup> AM et 07 divisions en 1<sup>e</sup> AM. Tandis que le nombre d'élèves s'élève a 592 dont 357 demi-pensionnaires.

### 2. Structure physique :

L'établissement compte 07 bureaux, 03 salles de TP, 02 ateliers de technologie, 02 laboratoires, un amphithéâtre, 19 salles de cours, 01 bibliothèque, une salle réservée aux professeurs, 03 salles pour archives, une infirmerie, une chaufferie, une salle de pompage, une bache à eau, un atelier spécial pour le factotume, une loge, une cours, un bloc sanitaire, 03 niche à gaz, un jardin, un foyer, un réfectoire, une cuisine, un dortoir, une lingerie, 04 logements d'astreinte, un studio, 04 W.C et une chambre réservée à la SONELGAZ.

**3. Personnel :**

La direction compte un poste du chef de l'établissement. Le secrétariat compte un secrétaire et un poste pour l'agent de saisie.

Pour le personnel enseignant compte au total 41 enseignants, tandis-que le personnel d'éducation, un seul poste est destiné pour le conseiller en éducation et 06 superviseurs éducatif et un adjoint d'éducation.

Pour le personnel d'orientation et de la guidance scolaire et professionnelle, compte un poste pour le conseiller d'orientation.

Pour le personnel de laboratoire compte un poste réservé à l'agent technique.

Pour le personnel d'intendance compte aussi un poste budgétaire pour l'intendant, un poste pour l'adjoint de service économique et un magasinier.

Pour le personnel de service intérieur, compte un poste pour le concierge, un aide concierge, un veilleur de nuit, 02 agents de sécurité, 04 agents d'entretien et un seul poste réservé au factotum.

## **Section 02**

Analyse, interprétation  
des résultats, et  
vérification des  
hypothèses

## **Section 02 : Analyse et interprétation des résultats**

### **1. La population d'étude :**

C'est une étude qualitative qui ne se donne pas pour objectif la généralisation des résultats, mais de recueillir des témoignages des acteurs comme étant des témoins privilégiés de notre objet de recherche.

Les témoins privilégiés sont : « des personnes qui, par leur position, leur action ou leurs responsabilités, ont une bonne connaissance du problème. Ces témoins peuvent appartenir au public sur le quel porte l'étude ou y être extérieurs mais largement concernés par ce public... » (Quivy et al, 1986, p 63).

Sur cette base, nous avons choisis huit (08) enseignants sur l'ensemble qui est de quarante et un (41) enseignants et quatre (04) déjà retraités au sein du collège des « FRERES GEUNINI » de Seddouk, représentant ces caractéristiques, afin de réaliser notre étude de terrain, dont voici le descriptif.

## 2. Description globale des interviewés :

Tableau N° 01 : Les données personnelles.

	Sexe		Age			Situation familiale	
	Masculin	Féminin	[34-44]	[45-55]	[56-62]	Célibataire	Marié(e)
Fréquence	10	2	1	6	5	0	12
Total	12		12			12	

Le tableau ci-dessus donne une description générale de notre population d'étude selon le sexe, catégorie d'âge, et situation familiale de notre échantillon au sein de l'établissement des « FRERES GUENINI » de Seddouk.

Les enseignants interviewés sont de sexe masculin, dix (10) des enseignants sur douze (12) sont des hommes, on trouve uniquement deux (2) femmes parmi notre échantillon.

Pour les catégories d'âges, on remarque qu'il y a une catégorie qui dépasse l'âge légale à la retraite [56-62] dans la quelle figure des enseignants déjà retraités pour répondre à nos questionnements de départ. Une autre catégorie est celle des enseignants en attente de retraite, que leurs dossiers de retraite ont été déposés cette année. La dernière catégorie, sont des enseignants loin de l'âge de la retraite.

Enfin et suivant la catégorie d'âge et les impératifs socioculturels, les interviewés sont des personnes mariés dans leur totalité.

**Tableau N° 02 : diplôme obtenu et ancienneté**

	Diplôme obtenu			Ancienneté		
	Moyen	Secondaire	Universitaire	[6-16]	[17-27]	[28-36]
Fréquence	2	2	8	1	3	8
total	12			12		

Ce tableau nous montre le niveau d'instruction (diplôme obtenu) ainsi que l'ancienneté professionnelle des enseignants interrogés au sein du collège des « FRERES GUENINI » de Seddouk.

On trouve que la majorité des enseignants interviewés sont des universitaires dont huit (8) ont une licence, master, diplôme Institut Technologie de l'Enseignement ; deux (2) qui ont le niveau secondaires Baccalauréat ; et deux (2) derniers qui ont le niveau moyen Brevet d'enseignement général.

A propos de l'ancienneté des enseignants, on constate que notre échantillon huit (8) sur douze sont dans la catégorie entre vingt huit (28) ans et trente six (36) ans d'expérience dans le métier d'enseignant. La deuxième

catégorie regroupe trois (3) enseignants entre dix-sept (17) et vingt sept (27) ans d'expérience. La dernière catégorie est réservée à ceux qui n'ont pas une longue expérience dans le métier, dont figure un (1) seul enseignant qui a cinq (5) ans d'expérience dans le métier.

### **Synthèse :**

Pour atteindre l'objectif de notre recherche au sein de l'établissement des « FRERES GUENINI » de Seddouk, il nous a fallu distinguer nos enquêtés enseignants en décrivant leurs caractéristiques qui diffèrent de l'un à l'autre. Nous soulignons que la majorité des individus de notre échantillon sont de sexe masculin, qui ont des catégories d'âges différentes ce qui répond aux exigences de notre thème, puisque il nous a fallu prendre un échantillon de chaque catégorie pour but d'aboutir à des données fiables.

La totalité de notre échantillon sont mariés suivant la catégorie d'âge et les impératifs socioculturels.

A propos du niveau d'instruction, on constate qu'il y'a trois (3) niveaux : Moyen, Secondaire et universitaire, et que leurs anciennetés professionnelles au sein de l'établissement démarre de six (6) ans jusqu'à trente six (36) ans ce qui nous permet d'avoir les opinions de l'ancienne mais aussi de la nouvelle génération d'enseignants à propos de notre thème de recherche.

## **2.1 Informations sur les conditions réelles de l'emploi :**

### **Les grandes tendances face aux questions :**

#### **Question N°06 :**

A la question « Quand avez vous commencé à enseigner ? »

Il est très important pour la nature de notre thème de savoir la première date d'entrée dans l'enseignement, cependant tous les enseignants interrogés s'avère que leurs dates sont différentes d'un enseignant à un autre.

On constate que le plus ancien des enseignants à intégré l'éducation nationale en 1978 et que le plus jeune à commencé a enseigné en 2012, ce qui montre la réalité de présence de plusieurs générations d'enseignants au sein du même établissement.

#### **Question N°07 :**

A la question « Avez-vous un autre métier que l'enseignement ? »

Nous jugé utile de poser une question qui évoque l'éventualité d'avoir une activité secondaire en parallèle de l'enseignement, mais malgré l'écart d'âge l'ensemble des enseignants interviewés ont confirmé qu'ils n'ont pas exercé un autre métier en plus que l'enseignement.

**Question N°08 :**

A la question « Depuis quand travaillez vous au CEM des Frères Guenini de Seddouk ? »

Il est à noter que le collège des « FRERES GUENINI » de Seddouk a ouvert ses portes en 1976.

La majorité des enseignants interrogés ont rejoint l'établissement des « FRERES GUENINI » pendant les années 2000, huit (8) sur douze (12) ont commencé l'exercice dans le collège entre 2000 et 2013 et quatre (4) seulement de 1978 et 1982.

**Question N°09 :**

A la question « Que représente le CEM des Frères Guenini pour vous ? »

Quelques soit le nombre d'années d'exercice dans cet établissement la majorité des enseignants interrogés considère leur établissement beaucoup plus qu'un lieu de travail, il est une source de motivation, une seconde maison, un lieu sacré, que c'est toute une vie...

Alors qu'une minorité le considère juste comme un lieu de travail, pour subvenir aux besoins de leurs familles.

**Question N°10 :**

A la question « Êtes-vous satisfait du travail d'enseignant ? »

La pluralité des enseignants questionnés montrent qu'ils sont satisfaits du travail d'enseignant parce qu'ils ont choisi ce métier par amour et conviction.

Dix (10) sur douze (12) se disent d'être satisfaits de leur métier et sûrs vis-à-vis de leurs consciences professionnelles.

**Question N°11 :**

A la question « Qu'est ce que vous motive plus au travail ? »

Une large majorité des enseignants interviewés avouent que ce sont les élèves qui les motivent plus dans car le métier d'enseignant existe grâce a eux.

Onze (11) sur douze (12) affirment que la seul source de motivation au travail, c'est le fait d'apporté un plus aux enfants, aussi faire passer le message du savoir, de faire comprendre à l'élève en échec qu'il peut réussir et se faire confiance, de communiquer et d'échanger les opinons. Donc l'élève reste la principale source de motivation pour l'enseignement ce qui renvoie à la dimension humaine de ce métier.

**Question N°12 :**

A la question « Quelle matière enseignez-vous? »

Les enseignants questionnés au collège des « FRERES GEUNINI » de seddouk, nous disent que parmi eux quatre (4) enseignants enseignent l'Arabe, trois (3) autres enseignent le Français, trois (3) enseignent Anglais, il y a uniquement un (1) seul qui enseignent la physique et un (1) autre enseignent la langue Tamazight.

On constate que la majorité des enseignants interrogés enseignent les langues locales et langue étrangères.

**Question N°13 :**

A la question « Quelles sont les tâches liées à votre travail ? »

En général les tâches liées au métier d'enseignant se résument à la préparation des cours, le suivi des stagiaires, mais aussi aux recherches sur le métier ou la matière enseignées et l'exercice d'autres activités dans l'établissement comme les activités culturelles et sportives.

**Question N°14 :**

A la question « Vos tâches sont réalisées individuellement ou en groupe ? »

Toutes les taches liées au travail d'enseignant se réalisent individuellement ou en groupe. Sur l'ensemble des enseignants interrogés au sein du collège des « FRERES GUENINI » de Sedoouk. Une moitié, disent que leurs taches sont réalisées individuellement, et l'autre moitié disent travailler en groupe.

**Synthèse :**

Dans cet axe, il nous y important de savoir l'âge et l'éventualité d'avoir une autre fonction pour savoir réellement les avis des enseignants vis –a –vis de la retraite et on a constaté que les plus âgées sont les plus enthousiasmés à partir en retraite et les moins jeunes cherchent a améliorer leurs situations et milieu de travail, et par rapport a l'endroit ou ils exercent fonctions les qualifient par un deuxième foyer après la famille et le chois du métier est primordial est relatif a la conscience professionnelle parce qu'ils exercent une fonctions très sensible par rapport au destins des élève, et qu'ils cherchent toujours la méthode adéquate pour faire comprendre leur élèves.

## **2.2 Les représentations sur les conditions de travail et le projet de retraite chez les enseignants :**

Le guide d'entretien utilisé contient un nombre important de questions relevant du deuxième axe, consacré aux représentations sur les conditions de travail et le projet de retraite chez les enseignants. Les données recueillies nous ont permis de dégager un ensemble de tendances générales dans les réponses qui se présentent comme suit :

### **Les grandes tendances face aux questions :**

#### **Question N° 15 :**

A la question « Comment jugez-vous les conditions de travail au sein de l'établissement des Frères Guenini de Seddouk ? »

La majorité des interviewés ont déclaré qu'ils sont satisfaits des conditions de travail au sein du collège, par rapport aux moyens et aux conditions d'exercice du métier d'enseignant au sein de leurs établissement.

Huit (8) sur douze se disent être satisfaits des conditions de travail, par contre les quatre (4) autres déclarent qu'ils ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail et cela à cause de la surcharge de programmes, et des problèmes relationnels au sein du collège.

**Questions N° 16 :**

A la question « Quelles sont les conditions de travail spécifiquement adaptées au métier d'enseignant ? »

Les réponses ont tournées autour des conditions pédagogiques et des questions relationnelles : Le travail d'enseignant est une tâche noble qui exige des bonnes conditions de travail. Les enseignants interrogés au sein du collège des « FRERES GUENINI » répondent que les conditions adaptées au métier d'enseignants sont une bonne organisation pédagogique (horaires du travail), ainsi qu'un bon milieu de travail où le respect règne mutuellement.

L'enseignant doit se sentir en très grande sécurité et sérénité pour assurer ses tâches professionnelles envers ses élèves, car une bonne entente avec eux nécessite toutes les conditions de travail qui ont été citées.

**Question N° 17 :**

A la question « Combien de temps vous reste-il pour votre retraite ? »

Avec la question N°09 nous arrivons aux données qui ont conditionnées l'élaboration de notre échantillon d'étude et suite auquel nous avons eu des réponses différentes :

Dans notre recherche qui est intitulée les conditions de travail et projet de retraite chez les enseignants, pour aboutir à une bonne récoltes des renseignements sur ce sujet, il nous fallait diviser notre échantillon sur trois catégories qui sont :

La première catégorie ce rassemble quatre (4) enseignants déjà en retraités.

La deuxième catégorie est celle des enseignants en attente de retraite dont le nombre est de quatre (4) : donc leurs dossiers de retraite ont été déposés cette année, et seront donc retraités dans quelques mois (deux ou trois mois).

La dernière catégorie se compose de quatre (4) enseignants qui sont loin de l'âge de la retraite, et le temps qu'il leur reste varie entre quatre ans ; et le plus jeune dans cette catégorie lui reste encore vingt sept (27) ans de travail pour atteindre sa retraite.

Les différentes positions par rapport au temps de la retraite ont donné lieu à des présentations différentes du projet de retraite chez les enseignants interrogés.

**Question N° 18 :**

A la question « Vos conditions de travail se sont-elles améliorées au fil du temps ? Comment ? »

La majorité de nos interviewés ont mis en relation les conditions de travail et l'expérience professionnelle, qui selon eux permet à tout enseignant de mieux gérer le déroulement de ses tâches au fil des années. Mais certains d'entre eux ont signalés que les relations deviennent plus difficiles mais avec les élèves, ce qui fait ressortir le problème des relations intergénérationnelles.

**Question N° 19 :**

A la question « Pensez-vous à prendre votre retraite ? Pourquoi ? »

Ce qu'il faut s'avoir que quatre (4) enseignants parmi notre échantillon sont déjà mis en retraite.

Les enseignants qui pensent à prendre leur retraite, ce sont ceux qui sont âgés, qui ont exercé beaucoup dans ce métier, et qui pensent qu'il est temps de partir en retraite et de céder la place aux autres (dont le nombre est de quatre, 4).

Les enseignants qui ne pensent pas à prendre leurs retraite ce sont des enseignants jeunes, des nouveaux dans le métier et ils ne pensent même pas à leurs retraite car ils sont entrain d'apprendre comment exercer ce métier.

**Question N° 20 :**

A la question « Qu'est ce qui cause le départ en retraite dans votre école ? »

La cause principale du départ en retraite dans le collège des « FRERES GUENINI » de Seddouk, est la charge du programme et le volume horaire.

La majorité des interviewés ont évoqué la surcharge de travail. En deuxième lieu trois (3) enseignants constatent que le départ à la retraite dans ce collège est du à la routine, le fait de faire tout les matins le même trajet, de voir les mêmes personnes et d'exercer les mêmes tâches, c'est un scénario qui se répète quotidiennement. En troisième lieu, deux (2) enseignants disent que le départ à la retraite est causé par l'âge et la dégradation de la santé de l'enseignant parce que c'est un métier très pénible, qui demande beaucoup d'efforts physiques et intellectuel.

Comme il existe une minorité trois (3) des enseignants interrogés disent que le départ à la retraite est du à la nouvelle loi de la retraite 2017 qui dicte le départ avec conditions d'âge, ainsi que le salaire demeure toujours insuffisant devant la cherté de la vie et subvenir aux besoins de leurs familles.

Comme motif de départ en retraite, puisque au cours des années de travail cette surcharge conduit à un épuisement physique et mental de la plupart des enseignants, donc le retrait ou le désengagement devient une solution pour mettre fin à un mal être qui ne cesse de s'accumuler.

**Question N° 21 :**

A la question « Pensez- vous que les conditions de travail influencent le départ en retraite des enseignants ? »

La majorité du personnel enseignants interrogés au sein du collège des « FRERES GUENINI » de Seddouk, confirment qu'il y'a rapport entre les conditions travail et le départ des enseignants en retraite.

Neuf (9) sur douze (12) enseignants disent que les conditions de travail influencent le départ en retraite car, si les conditions ne sont pas réunies cela se répercute sur le moral et le physique de l'enseignant donc il préfère mieux quitter même en retraite anticipée.

Trois (3) sur douze déclarent ce n'est pas les conditions de travail qui poussent les enseignant à prendre leurs retraites.

**Synthèse :**

Notre questionnement est basé essentiellement sur les conditions de travail et sa relation avec le projet de retraite des enseignants.

Nous avons interrogé les enquêtés pour savoir leurs avis par rapport aux conditions qui étonnent leur métier et nous avons se constituer leurs réponses ainsi : certains sont satisfaits par rapport au moyen fournis et aux conditions dont lesquelles ils exercent leurs métiers.

Et certains apparaissaient insatisfaits et justifient cela par plusieurs paramètres (facteurs) : la charge du programme et les problèmes relationnels au sein du collège et parfois évoquent le problème de l'insécurité.

Pour conduire et mener l'élève à la réussite scolaire, les enseignants insistent sur les moyens matériels pédagogiques. Nous avons pu catégoriser les enseignants par rapport à leurs expériences acquises et nous avons constaté que ceux qui sont à la porte de la retraite soulignent qu'ils sont fatigués et ne peuvent plus exercer leurs fonctions et qui espèrent les remplacer par d'autres. Et les autres enseignants qui ont récemment entamé par leurs carrières y pensent même les principales raisons qui poussent les enseignants à prendre leurs retraite, c'est la routine de tous les jours, l'absence d'un renouvellement au sein de l'action pédagogique et qui prétendent devenir des appareils ou des machines téléguidées, et notamment la cause principale qui conditionne d'aller à la retraite est la dégradation de l'état de santé de l'enseignant qui justifie la pénibilité de la fonction enseignant et avec l'instauration de la nouvelle loi de 2017 sur la retraite et l'annulation de la retraite anticipée.

En somme, les enseignants confirment que le départ à la retraite est lié directement aux conditions de travail.

### **2.3 Les motifs réels du départ en retraite :**

#### **Les grandes tendances face aux questions :**

##### **Question N°22 :**

A la question « Quelles sont les raisons réelles qui poussent les enseignants à prendre leurs retraites ? »

La majorité des enseignants interviewés avouent que les raisons réelles qui poussent les enseignants à prendre leurs retraites c'est bien l'avancé en âge qui influe sur la dégradation de la santé et l'apparition des maladies telles que la vue, tension, diabète, nervosité...

Sept (7) sur douze(12) des enseignants interrogés disent que l'avancé d'âge et la dégradation de la santé sont les raisons majeurs qui poussent les enseignants à prendre leurs retraites.

##### **Question N°23 :**

A la question « De quelle manière les conditions de travail contribuent à motiver votre départ en retraite ? »

Dans l'enseignement les conditions de travail jouent un grand rôle pour l'épanouissement de l'enseignant dans l'établissement.

On constate que la catégorie des enseignants âgés interrogés, ont répondu que la motivation du départ en retraite est causée par les conditions de travail défavorables dont huit sur douze confirme cela.

Seulement Quatre (4) sur douze (12) enseignants déclarent qu'ils ne sont pas motivés pour le départ en retraite car ils sont encore jeunes loin de la retraite.

**Question N°24 :**

A la question « Comment construisez-vous votre projet de retraite ? »

Concernant les impératifs de construction du projet de retraite, nous avons recueillis différents avis qui peuvent être classés selon trois (3) catégories :

- Un réengagement dans la vie active par l'exercice d'une nouvelle profession.
- Le retrait de l'activité professionnelle pour profiter des loisirs et réaliser les rêves de jeunesse continuellement retardés.
- La retraite est un projet loin et en attente.

Les réponses des enseignants interrogés diffèrent d'un enseignant à un autre pour leur construction de projet de retraite.

On constate que la catégorie des enseignants retraités dont le nombre est de quatre (4) que deux (2) enseignants n'ont pas répondu, et deux (2) autres disent que leur construction de projet de retraite est basée sur la vie active (agriculture, investissement,...).

Dans la catégorie des enseignants en attente du départ à la retraite, dont le nombre est de quatre (4), deux (2) enseignants n'ont pas répondu aussi, et les deux (2) autres disent que leur projet de retraite est basé sur l'organisation de leurs temps, faire du sport et loisirs et trouver une passion ou une occupation.

La dernière catégorie des enseignants, sont un peu loin de la retraite dont le nombre est de quatre (4), deux (2) entre eux disent qu'ils n'ont pas de projet pour l'instant et deux (2) autres restent dans la vie active (faire des cours particuliers).

**Question N°25 :**

A la question « Que pensez-vous de la réaction du corps enseignant vis-à-vis de la dernière réforme du système de retraite ?

L'enseignement est une profession très pénible, au-delà de vingt cinq (25) ans d'exercice sa devient insupportable et difficile.

Après la publication de journal officiel Algérien N° 78 correspondent à la loi N° 16-15 du 21 décembre 2016, confirme la retraite à 60 ans d'âge pour les hommes et 55 ans pour les femmes beaucoup d'enseignants à travers le territoire national ont réagit contre cette loi avec des grèves successives et des meetings et rassemblements, pour demander l'annulation de cette loi.

La majorité des enseignants interrogés sont pour la réaction du corps enseignant vis-à-vis de la dernière réforme du système.

Dix (10) sur douze (12) encouragent cette réaction et trouvent que c'est juste, que cette loi manque d'étude, ne reprend pas en considération la dégradation de santé des enseignant ils sont contre cette réaction.

**Question N°26:**

A la question « Pensez-vous que la mobilisation des enseignants a modifié la loi quelque part ?

La majorité des enseignants interviewés pensent que la mobilisation des enseignants à travers le territoire national a modifié la loi quelques parts, d'ailleurs elle a été modifié, par la prolongation de la loi jusqu'au 31 décembre 2019.

Seulement cinq (5) sur douze (12) enseignants pensent que la mobilisation des enseignants n'a pas apporté beaucoup de choses, rien n'est clair, tout est sombre, il n'y a aucun résultat positif tant qu'elle n'est pas ramenée à 32 ans de service sans conditions d'âge.

**Synthèse :**

Les enseignants interrogés justifient ce phénomène du départ à la retraite par plusieurs raisons : l'avancé de l'âge et la dégradation de l'état de la santé ainsi l'apparition de certaines maladies (physiologiques). En effet, le départ à la retraite est lié notamment aux conditions de travail défavorables. Telles que la surcharge des programmes et le volume d'horaire et qui pensent rejoindre leurs moyens pour exercer des fonctions plus légères.

### 3. Vérification des hypothèses :

Notre travail aborde le thème « des conditions de travail et le projet de retraite chez les enseignants », après la phase de recueil des informations sur le terrain et l'étape de l'analyse et de l'interprétation des données, nous avons procédé à la vérification des hypothèses formulées au début de notre recherche.

#### La première hypothèse :

Notre première hypothèse qui porte sur « **la construction du projet de retraite chez les enseignants de l'éducation nationale dépend de la nature des conditions de travail dans les quelles leur carrière évolue** » est confirmée.

Tout d'abord après l'analyse des données de l'enquête de terrain on constate que le départ volontaire des enseignants en retraite est lié directement aux des conditions de travail dans leurs établissements scolaire : toutes les personnes interrogées se voient entrer dans une sorte de lassitude qui est le résultat de dysfonctionnements pédagogiques liés aux gros effectifs dans les classe, le manque de moyens pédagogiques modernes, l'instabilité des programmes qui subissent des réformes continues et surtout les problèmes relationnels avec les élèves qui semblent vivre une autre vision de l'école qui accentue les fluctuations des relations intergénérationnelles au sein des établissements scolaires.

Tout ceci, explique que les conditions de travail, qui deviennent une source importante du malaise des enseignants dans l'exercice de leur fonction , un facteur essentiel de la construction du projet de retraite et de sa concrétisation chez les enseignants de l'établissement des « FRERES GEUNINI ».

Atteindre l'âge légal de la retraite n'est plus, dans cette situation, un objectif en soi, mais retrouver son équilibre et préserver sa santé constitue alors le levier de toute la construction du projet de retraite des années durant.

En conclusion, nous faisant le constat que pour la plupart des enseignants le facteur des conditions de travail est un facteur décisif dans la prise de décision de départ en retraite des enseignants interrogés.

Ajoutant à cela, que nos enquêtés, ont exprimées que leur désir de partir en retraite est liée aux conséquences négatives de la dégradation des conditions de travail sur leur état de santé.

De là, nous pouvons argumenter que la dégradation des conditions de travail conduit à un désintérêt et aux difficultés de l'exercice de l'activité professionnelle des enseignants, ce qui fait des conditions de travail un facteur primordiale nécessaire et indispensable dans la décision du départ en retraite.

#### **La deuxième hypothèse :**

A partir de l'analyse de données collectées nous constatons que la deuxième hypothèse à savoir « **La dégradation de l'état de santé des enseignants et les contraintes spécifiques à l'enseignement favorisent le départ en retraite anticipé** » est confirmée.

En se référant aux données recueillis, on constate que la majorité des enseignants enquêtés confirment que ces contraintes sont souvent une cause du départ en retraite anticipé qui sont résumé comme suit :

La dégradation de l'état de santé et l'atteinte de maladies chroniques reste l'une des premières conditions contraignantes qui poussent les enseignants à choisir de se retirer de la vie professionnelle de manière précoce.

Viens ensuite la routine, c'est-à-dire la récurrence et l'accumulation des programmes destinées à l'enseignement ; les journées se suivent et se répètent, mais sans sentiment de satisfaction gratifiant.

En fin, nous avons conclu que l'enseignement est une activité particulièrement pénible aussi bien physiquement que psychologiquement, ce qui pousse l'enseignant à préférer se désengager très tôt de la vie professionnelle avant d'atteindre l'âge de 60 ans, et dès qu'ils constatent la diminution leurs capacités.

La réaction du corps enseignant, lors de la promulgation de la dernière réforme de loi de retraite n'était qu'une tentative de sauvegarde de cette marge de sécurité qui donne aux personnes concernées le droit de choisir le moment du départ en retraite ou du moins de pouvoir partir quand il le faut et ne pas subir la contrainte de continuer à travailler quand on a plus rien à donner.

# Conclusion

### **Conclusion :**

Depuis plusieurs années, le concept des conditions de travail suscite beaucoup d'interrogations, dans le monde du travail et d'une manière générale et sur la scène pédagogique ou dans les écoles et les établissements scolaires d'une manière particulière.

Les acteurs de l'enseignement ne cessent de revendiquer l'amélioration des conditions de travail, afin de mieux exercer leur fonction dans les conditions favorables. Ils cherchent à mieux se situer par rapport à la tâche qu'ils occupent et relient cette situation à plusieurs facteurs, qui nécessitent leurs départ en retraite avant de finir leur carrière professionnelle.

Nous avons pu constater à travers notre recherche que un certain nombre de facteurs poussent les enseignants à programmer leur départ en retraite

A la lumière des résultats que nous avons obtenus, au cours de notre recherche pratique au sein de l'établissement des « FRERES GUENINI » de Seddouk, nous avons reconstitué les différents facteurs qui sont le noyau du départ des enseignants à la retraite qui sont comme suit :

La surcharge des classes : la masse d'effectif légal accordé à chaque classe, la routine, la récurrence et l'accumulation des programmes destinés à l'enseignement, l'insuffisance de salaire accordé aux enseignants et cela les découragent à effectuer leurs tâches. Et sa relation directe au pouvoir d'achat, la dégradation de statut par rapport au métier de l'enseignant, et au effort fourni durant les années scolaires, l'instauration de la nouvelle loi de l'année 2017 portant de l'annulation de la retraite anticipée, ce qui obligent les enseignants à travailler jusqu'à l'atteinte de l'âge de 60 ans malgré qu'ils atteignent 32 ans de service avant l'âge de 60 ans.

En effet, tout ces facteurs représentent des inconvénients qui perturbent l'exercice de l'activité de leurs fonctions et qualifient leur départ en retraite par ces arguments qui considèrent comme indispensable.

On peut ajouter, aussi que les personnes interrogées redoute de la dégradation de leurs état de santé avec parfois l'atteinte des maladies chroniques et aussi la diminution de leurs facultés mentales et psychologiques.

A cet état de faite, les enseignants restent en quête de satisfaction de leurs souhaits et revendications et la reconnaissance des capacités des enseignants et aussi leurs expériences et interrogent les autorités concernées à se pencher à l'étude effective de leurs situations et la consécration immédiates de leur droit légitime.

**Liste**

**Bibliographique**

## Liste bibliographique

### La liste des ouvrages méthodologiques :

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997.
2. GAUTHIER Benoit, Recherche sociale (de la problématique à la collecte des données), 5<sup>ème</sup> édition, Presse de l'université, Québec, 2010.
3. GRAWITZ Madeline, Méthode des sciences sociale, 11<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, Paris, 2007.
4. QUIVY Raymond et al, Manuel de recherche en sciences sociale, éd Dunod, Paris, 1995.

### La liste des ouvrages sociologiques :

1. BEAUCHESNE Marie-Noel et al, Analyser les conditions de travail, ARMAND COLIN, paris, 1982.
2. CITEAU Jean-Pierre, Gestion des ressources humaines, 2<sup>ème</sup> édition, Armand colin, Paris, 1997.
3. CRAHAY Marcel, Analyse qualitative en éducation des pratiques de recherche aux critères de qualité, De Boeck supérieur, Paris, 2006.
4. DERDER Leila, Vos questions sur le droit, la retraite, éditions BERTI, Alger, 2015.
5. GOLLAC Michel et al, Les conditions de travail, édition la Découverte, Paris, 2000.
6. L.Doldon et al, Psychologie du travail et comportement organisationnel, 2<sup>ème</sup> édition, Gaëtan Morin éditeur itée, Québec, 2002.
7. PALIER Bruno, La réforme des retraités, 2<sup>ème</sup> édition, Puf, Paris, 2007.
8. PIGNOL Claude, Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, Ed E.S.F, Paris, 1980.

9. ROUSTANG Gay, Le travail autrement, édition Brdas, Paris, 1989.

**La liste des dictionnaires :**

1. BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Ellipses, Paris, 2005.
2. MAHE DE BOIS LANDELLE Henri, Dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outils, Economica, Paris, 1998.

**Sites internet :**

1. <http://aline-louangvannasy.org/article-cours-le-travail-rt-la-technique-115769858-html> (15/02/2017 à 16h25).
2. [http://fr.wikipedia.org/wiki/enseignement#cite\\_ref-LTLt\\_1-1](http://fr.wikipedia.org/wiki/enseignement#cite_ref-LTLt_1-1) (20/03/2017 à 18h30).
3. <http://www.lematindz.net/news/23466-plus-de-50-000-departs-en-retraite-dans-leducation.html> (28/04/2017 à 21h15).
4. <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/loi.php> (05/05/2015 à 22h30).
5. <http://www.antonin-gaunand.com/management/la-theorie-d-herzberg-sur-la-motivation-au-travail/> (08/05/2017 à 23h00).
6. <http://www.cnr-dz.com/presentation/> (10/05/2017 à 16h55).
7. [http://www.vitaminedz.org/retraite-proportionnelle-en-Algerie/articles\\_19798\\_1083058\\_0\\_1.html](http://www.vitaminedz.org/retraite-proportionnelle-en-Algerie/articles_19798_1083058_0_1.html) (13/05/2017 à 11h05).

# **Annexes**

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 sociologie**

**Option : Sociologie du travail et des ressources humaines**

**Thème**

Condition de travail et projet de  
retraite chez les enseignants

Guide d'entretien

Dans le cadre de la préparation de mémoire de master 2 en sciences humaines et sociales, option organisation de travail sous le thème « les conditions de travail et projet de retraite chez les enseignants ». Nous vous adressons ce guide d'entretien en espérant de bien vouloir répondre à nos questions soigneusement, en vous garantissant que les informations retournées ne seront utilisées qu'à des fins pédagogiques et scientifiques.

Ainsi nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

**Réalisé par :**

- BENYAHIA Sameh.
- BOUKHEDDAMI Slimane.

**Encadré par :**

Dr. HAMMOUD Leila.

Année universitaire

2016/ 2017

### **Données personnelles**

1. Sexe.
2. Age.
3. Situation familiale.
4. Diplôme obtenu.
5. L'ancienneté professionnelle.

### **Axe N° 01 : Informations sur les conditions réelles de l'emploi.**

6. Quand avez vous commencé à enseigner ?
7. Avez-vous un autre métier que l'enseignement ?
8. Depuis quand travaillez vous au CEM des Frères Guenini de Seddouk ?
9. Que représente le CEM des Frères Guenini pour vous ?
10. Êtes-vous satisfait du travail d'enseignant ?
11. Qu'est ce que vous motive plus au travail ?
12. Quelle matière enseignez-vous ?
13. Quelles sont les tâches liées à votre travail ?
14. Vos tâches sont réalisées individuellement ou en groupe ?

### **Axe N° 02 : Les représentations sur les conditions de travail et le projet de retraite chez le travail d'enseignant.**

15. Comment jugez- vous les conditions de travail au sein de l'établissement des Frères Guenini de Seddouk ?
16. Quelles sont les conditions de travail spécifiquement adaptées au métier d'enseignant ?
17. Combien de temps vous reste-il pour votre retraite ?
18. Vos conditions de travail se sont-elles améliorées au fils du temps ?  
Comment ?
19. Pensez-vous à prendre votre retraite ? Pourquoi ?

20. Qu'est-ce qui cause le départ en retraite dans votre école ?

21. Pensez-vous que les conditions de travail influencent le départ en retraite des enseignants ?

**Axe N° 03 : Les motifs réels du départ en retraite.**

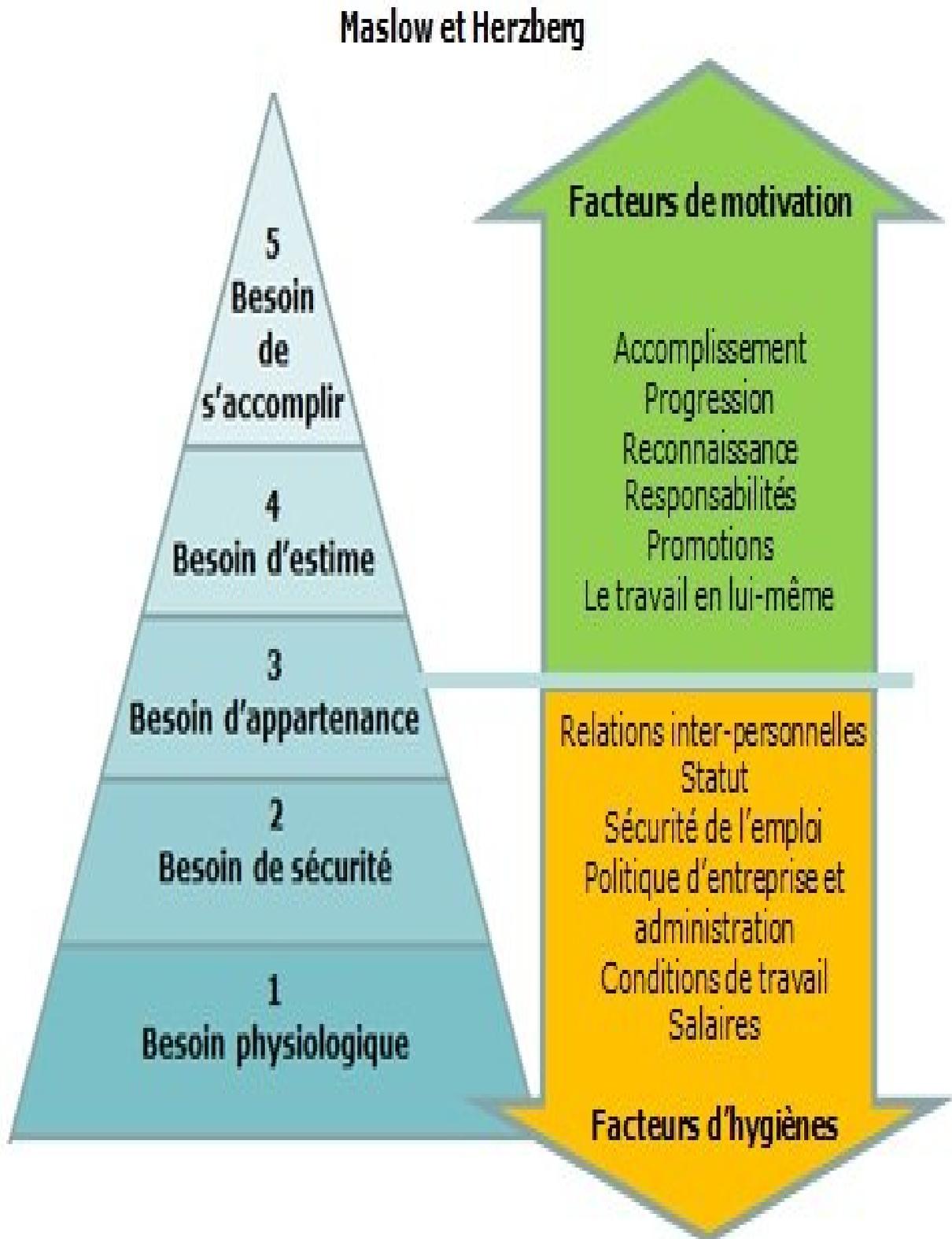
22. Quelles sont les raisons réelles qui poussent les enseignants à prendre leurs retraites ?

23. De quelle manière les conditions de travail contribuent à motiver votre départ en retraite ?

24. Comment construisez-vous votre projet de retraite ?

25. Que pensez-vous de la réaction du corps enseignant vis-à-vis de la dernière réforme du système de retraite ?

26. Pensez-vous que la mobilisation des enseignants a modifié la loi quelque part ?

**Comparaison entre besoins de MALSOW et facteurs de HERZGERG**

Source : <http://alain.battandier.free.fr/spip.php?article7>