



جامعة بجاية  
Tasdawit n Bgayet  
Université de Béjaïa

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**  
**Faculté des Sciences Humaines et Sociales**  
**Département des Sciences Sociales**

## **MEMOIRE DE FIN CYCLE**

En vue l'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : sociologie du travail et des organisations

### **Thème :**

**Les déterminants socio-organisationnels de la  
stabilité professionnelle des enseignants du niveau  
primaire**

**Cas pratique: les écoles primaires de Beni Djllil**

**Réalisé par :**

M<sup>elle</sup> BENAMER Salima

M<sup>elle</sup> LACHI Samiha

**Encadré par:**

M<sup>r</sup> NEGROUCHE H

**Année universitaire**

**2018-2019**

## **Remerciements**

*Avant tous nous tenons à remercier le bon dieu de nous avoir guidé vers les chemins de savoir et nous a aidé à accomplir notre étude, pour le courage, la santé, la patience, la volonté, et la capacité de réaliser ce modeste travail.*

*Nous tenons à remercier notre encadreur Monsieur NEGROUCHE Hamid pour son soutien, son aide et surtout pour ses encouragements.*

*Nos sincères remerciements s'adressent aux directeurs et enseignants des écoles primaires de Beni Djillil, pour leurs collaborations et d'avoir accepté de répondre à nos questions.*

*On tient à remercier aussi, les membres de jurys d'avoir accepté d'évaluer, ainsi qui nous a fait l'honneur de juger notre travail.*

*Finalement, nous remercions tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce modeste travail.*

**SAMIHA ET SALIMA**

## *Les dédicaces:*

*Je dédie ce modeste travail qu'est le fruit de plusieurs années d'études:*

*A la source qui m'a noyé avec sentiments, et le cœur qui m'a réchauffé avec son amour, la personne la plus chère au monde: à toi ma mère.*

*A celui qui a combattu toute sa vie pour me procurer tous ce que j'avais besoin, ce lui qui m'a soutenu tout au long de mon parcours et qui était toujours un très bon exemple pour moi, la personne la plus chère au monde : à toi mon père.*

*A Mes chers frères que j'aime beaucoup: Hamza, Samir et sa femme Khadidja*

*A Mes charmantes sœurs: Fadila, Noura, Meriem et leurs mariés*

*A mes chers: neveux et nièces.*

*A Mes chères copines: Zina, Lydia, Sonia, Chafiaa*

*A toutes les personnes qui m'ont encouragé et que je n'ai pas citées*

*A toute ma famille proche et loin*

*A la plus chère copine dans ma vie: Salima ainsi que sa famille*

**SAMIHA**

## *Les dédicaces:*

C'est avec profonde gratitude et sincères mots, que je dédie ce Modeste travail de fin d'étude à mes très chers parents ; qui ont sacrifié leur Vie pour ma réussite et m'ont éclairé le chemin par leurs conseils.

- ❖ *A Mes chers frères: Hamza, Boussad, Farid, said et sa femme Meriem*
- ❖ *A Mes chères sœurs: Fadila, Samira, Karima, Souad, Souria, Akila, Rabiha*
- ❖ *A Mes chères copines: Souhila, Nadia, Sounia, chafiaa*
- ❖ *A la personne qui m'aide beaucoup et qui mérite un grand merci: à toi Samir ainsi que ta famille*
- ❖ *A toute la famille Benamer*
- ❖ *A m'a meilleur copine: Samiha et sa famille.*

***SALIMA***

# Sommaire

Liste des tableaux

Liste des abréviations

## **Introduction**

### **Première partie: le cadre méthodologique de la recherche**

#### **Chapitre01 : les déterminations de sujet d'étude**

Préambule :.....	04
1- Les raisons du choix de thème :.....	04
2- Les objectifs de la recherche:.....	05
3- La problématique de recherche:.....	05
4- Les hypothèses formulées : .....	07
5- La discussion des hypothèses :.....	08
6- La définition des concepts et notions clés :.....	09
Synthèse du chapitre :.....	15

#### **Chapitre02 : les méthodes et les techniques de la collecte des données**

Préambule :.....	16
1- La pré-enquête: .....	16
2- Les résultats de la pré-enquête :.....	17
3- Les méthodes adoptées :.....	18
4- Les techniques utilisées :.....	19
5- L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :.....	20
6- les difficultés rencontrées :.....	21
Synthèse du chapitre :.....	22

### **Deuxième partie: le cadre théorique de la recherche**

### **Chapitre03 : le système éducatif en Algérie**

Préambule: .....	23
1- Le système éducatif en Algérie :.....	23
1-1. Histoire de système éducatif en Algérie :.....	23
1-2. Le développement et l'évolution du système éducatif :.....	26
1-3. L'enseignement entre la génération d'hier et celle d'aujourd'hui : ...	26
2- Qu'est-ce que l'école?.....	28
2-1. L'école primaire en Algérie et ses fonctions : .....	28
2-2. L'enseignement à l'école primaire en Algérie :.....	30
2-3. Le rôle de l'enseignant dans l'école primaire :.....	32
2-4. L'éducation et le nouveau programme scolaire :.....	34
Synthèse du chapitre :.....	35

### **Chapitre 04 : les conditions de travail, notion de la prise de décision et la stabilité professionnelle**

Préambule: .....	36
1- Les conditions de travail: .....	36
1-1. L'ergonomie et ses objectifs.....	38
1-2. Les composants des conditions de travail : .....	39
1-3. L'environnement de travail comme facteur de stabilité professionnel : .....	40
2- La prise de décision, notion et signification :.....	41
2-1. La prise de décision en groupe et ses modes :.....	42
2-2. Les avantages et les inconvénients de la prise de décision : .....	44
2-3. La participation des enseignants à la prise de décision : .....	44
2-4. Les demains de la participation des enseignants à la prise de décision : .....	46
2-5. la participation des enseignants à la prise de décision et la stabilité professionnelle :.....	46
Synthèse du chapitre: .....	48

### **Chapitre 05 : le syndicalisme et syndicat d'enseignement en Algérie**

Préambule: .....	49
1- Syndicat et syndicalisme: .....	49
1-1. Histoire du syndicalisme en Algérie :.....	49

1-2. L'action syndicale :.....	52
1-3. L'action syndicale en Algérie : .....	53
1-4. Les moyens d'action syndicale: .....	56
2- Le syndicat d'enseignement en Algérie : .....	58
2-1. Les syndicats d'enseignants peuvent-ils améliorer le climat organisationnel et social des enseignants dans leur milieu de travail?.....	59
2-2. Le syndicalisme d'enseignement à l'école primaire : .....	60
2-3. Quels sont les buts de l'adhésion des enseignants au syndicat ?.....	61
Synthèse du chapitre : .....	61

## **Troisième partie : le cadre pratique de la recherche**

### **Chapitre 06 : Présentation et analyse des données de la première hypothèse**

Préambule : .....	.62
1- présentation des données de la première hypothèse :.....	62
2- Analyse des données de la première hypothèse :.....	72
Synthèse du chapitre :.....	73

### **Chapitre 07 : Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse**

Préambule : .....	74
1- Présentation des données de la deuxième hypothèse : .....	74
2- Analyse des données de la deuxième hypothèse : .....	85
3- Résultat d'analyse des données des deux hypothèses: .....	86
Synthèse du chapitre :.....	87

### **Conclusion :**

### **Annexes**

### **Liste bibliographique**

La liste des tableaux:

<b>Tableau N°</b>	<b>Titres</b>	<b>Page</b>
Tableau n° :1	La répartition de l'échantillon d'étude selon le genre.	<b>62</b>
Tableau n° :2	La répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie d'âge.	<b>63</b>
Tableau n° :3	La répartition de l'échantillon d'étude selon la situation familiale.	<b>64</b>
Tableau n° :4	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'expérience professionnelle.	<b>65</b>
Tableau n° :5	la participation à la prise de décision selon le genre.	<b>66</b>
Tableau n° :6	la répartition de la population d'étude selon la sollicitation de l'administration à des avis des enseignants.	<b>67</b>
Tableau n° :7	La satisfaction des enseignants selon leurs participations à la prise de décision dans la gestion de l'école.	<b>68</b>
Tableau n° :8	la relation entre l'ancienneté des enquêtés et leurs participation à la prise de décision.	<b>69</b>
Tableau n° :9	Avis des enquêtés sur la participation à la prise de décision dans la résolution des problèmes professionnels.	<b>70</b>
Tableau n° :10	La participation à la prise de décision et la stabilité professionnelle.	<b>71</b>
Tableau n° :11	La répartition de l'échantillon d'étude selon les revendications des enseignants en absence de participation à la prise de décision.	<b>74</b>
Tableau n° :12	La corrélation entre la négociation des revendications et la représentation de l'action syndicale.	<b>75</b>
Tableau n° :13	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'adhésion des enseignants à l'action syndicale de leurs établissements.	<b>77</b>



Tableau n° :14	Avis des enquêtés sur l'importance des syndicats dans leurs relations professionnelles.	<b>78</b>
Tableau n° :15	L'action syndicale comme solution récente pour la gestion des conflits chez les enseignants.	<b>79</b>
Tableau n° :16	Les revendications et les attentes des enseignants qui ne sont pas prise en considération par leur syndicat.	<b>80</b>
Tableau n° :17	La corrélation entre la résolution des problèmes et la nature de la relation entre syndicat et administration de l'école.	<b>81</b>
Tableau n° :18	La répartition de l'échantillon d'étude selon la satisfaction des enseignants des résultats obtenus par leurs syndicats.	<b>82</b>
Tableau n° :19	l'avis des enseignants concernant la protection syndicale au moment des mouvements.	<b>83</b>
Tableau n° :20	L'influence de l'implication des enseignants dans une action syndicale sur la stabilité professionnelle.	<b>84</b>

La liste des abréviations:

<b>Abréviation</b>	<b>La signification</b>
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
PPO	Pédagogie Par Objectifs
NTIC	Technologies de l'information et de la communication
UGTA	Union Général des travailleurs Algérien
CGT	Confédération Général du travail
FLN	Front de libération nationale
SNAPAP	Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique

SIT	Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
FIS	Front islamique du salut
SNES	Syndicat national de l'Enseignement Supérieur
FNTE	Fédération nationale des travailleurs de l'éducation
CNAPEST	Conseil national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique
SNTE	Syndicat national des travailleurs de l'éducation
STAF	Syndicat autonome des travailleurs de l'éducation et de la formation
UNPEF	Union nationale des personnels de l'éducation et de la formation

# **Introduction**

## **Introduction :**

Chaque personne dans la vie a pour objectif de parvenir à la stabilité sociale et professionnelle, qui veut dire s'adapter, s'intégrer, et se satisfaire dans le milieu d'appartenance. La stabilité professionnelle est devenue le phénomène actuel, qui préoccupe toutes les organisations et les institutions soit culturelles, sociales ou éducatives, les institutions de l'éducation telle que les centres de formations, les universités, ou les écoles, ces derniers se considèrent comme des espaces d'interactions entre les différents acteurs éducatifs, enseignants, élèves, administrateurs qui facilitent la socialisation.

L'école aussi est un lieu de transmission de savoir et de savoir-faire à travers la pratique d'instruction et d'acquisition de connaissance, dans cette perspective l'enseignant joue un grand rôle dans la réussite pédagogique, éducative et d'apprentissage. La réalisation de ces tâches, et dépend de l'existence dans un climat adéquat, alimenté par des conditions de travail favorables.

Notre étude s'inscrit dans une démarche d'explication des facteurs ou des déterminants socio-organisationnels de la stabilité professionnelle, pour cela nous avons suggéré à des déterminants tel que la participation des enseignants à la prise de décision, ceci dans les activités éducatives et sociales, qui consiste à respecter le pluralisme intellectuel, afin d'accéder à l'opinion correcte qui convainc toutes les membres de familles éducatives. Et l'implication des enseignants dans l'action syndicale, qui représente une association volontaire, regroupe plusieurs membres exerçant la même profession, dans le but de la défense des intérêts communs.

Dans cet ordre d'idée, nous voulons effectuer une recherche sur les écoles primaires, dont nous allons présenter notre étude sous le thème « Les déterminants socio-organisationnels de la stabilité professionnelle des enseignants du niveau primaires », cas pratique les écoles primaires de Beni Djilil.

Pour qu'on puisse arriver aux bonnes illustrations, nous avons divisé notre travail en trois parties, en effet la première partie qu'est le cadre méthodologique, subdivisée en deux chapitres :

Le premier chapitre intitulé : « la détermination de sujet d'étude », qui porte sur ; les raisons et les objectifs de choix de thème, la problématique, la construction des hypothèses pour pouvoir répondre aux questions lancées, la définition des concepts et notions clés.

Le deuxième chapitre représente : « les méthodes et techniques de la collecte des données », qui englobe la pré-enquête, les résultats de la pré-enquête, les méthodes adoptées, les techniques utilisées, l'échantillonnage, la population d'étude et les difficultés rencontrées.

Nous avons consacré la deuxième partie, celle de la partie théorique qu'est une construction intellectuelle appliquant dans trois chapitres :

Le premier chapitre intitulé : « le système éducatif en Algérie », qui contient les axes suivant : préambule, puis le système éducatif en Algérie et son histoire, qu'est-ce que l'école ? l'école primaire en Algérie et ses fonctions, l'enseignement à l'école primaire en Algérie, le rôle de l'enseignant dans l'école primaire, l'enseignant face aux difficultés professionnelles au niveau primaire, l'éducation et le nouveau programme scolaire, on termine par une synthèse du chapitre.

Le deuxième chapitre intitulé : « les conditions de travail, la participation des enseignants à la prise de décision et leurs impacts sur la stabilité professionnelle », là nous avons abordé les axes suivants: préambule, les conditions de travail, l'ergonomie et ses objectifs, les composants des conditions de travail, l'environnement de travail comme facteur de stabilité professionnelle, la participation des enseignants à la prise de décision dans le secteur éducatif, la prise de décision, les avantages et les inconvénients de la prise de décision, le rôle de la participation des enseignants dans la prise de décision et son impact sur leur stabilité professionnelle, et une synthèse du chapitre.

le troisième chapitre intitulé : « le syndicat d'enseignement en Algérie », il contient d'abord d'un préambule, puis syndicat et syndicalisme, l'histoire du syndicalisme en Algérie, l'action syndicale, le mouvement syndical autonome, et les moyens d'action syndicale, le rôle des syndicats, le syndicat d'enseignement en Algérie, aperçu sur l'évolution du syndicalisme enseignant en Algérie, les syndicats d'enseignants peuvent-ils améliorer le climat organisationnel et social des enseignants dans leur milieu de travail?, le syndicalisme d'enseignement à l'école primaire, après une synthèse du chapitre.

La troisième partie : celle de la partie pratique ; dont nous avons affecté le premier chapitre pour ; « présentation et analyse des données de la première hypothèse », portée sur préambule, présentation des données de la première hypothèse, analyse des données de la première hypothèse, ensuite une synthèse du chapitre.

En ce qui concerne le deuxième chapitre, celui de ; « présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse » entamé par préambule, présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse, résultats d'analyse des données des deux hypothèses, et finalisé par une synthèse du chapitre.

Notre étude est achevée par une conclusion, dont laquelle nous avons abordé les grands tirets de cette recherche et surtout notre expérience vécue lors de la réalisation.

**La première partie**  
**Le cadre méthodologie**  
**De la recherche**

## **Chapitre01:**

### **La détermination de sujet d'étude**

**Préambule :**

**1- Les raisons du choix de thème :**

**2- Les objectifs de la recherche :**

**3- La problématique :**

**4- Les hypothèses formulées :**

**5- La discussion des hypothèses :**

**6- La définition des concepts et notions clés :**

**Synthèse du chapitre :**



## **Préambule :**

Dans cette partie nous exposerons le contenu du premier chapitre intitulé : « la détermination de sujet d'étude » du cadre méthodologique de la recherche. Dans lequel nous allons commencer par les raisons qui nous ont conduits à choisir ce thème et les objectifs de notre recherche. Présenter la problématique, les hypothèses formulées, la discussion des hypothèses et la définition des concepts et notions clés.

### **1- Les raisons du choix du thème :**

Comme toute recherche scientifique, le choix de notre sujet de recherche est lié à plusieurs motifs, que nous tenons à présenter comme suit

#### **1-1. Les Raisons subjectives :**

- Après avoir constaté plusieurs départs des enseignants chaque année dans notre région au Beni Djllil, soit sous forme de mutation ou par mise en disponibilité.
- La curiosité de savoir les facteurs qui poussent les enseignantes à procéder aux changements des domiciles du travail, ou ce qu'on appelle les mutations.
- la curiosité de connaître le climat de travail dans lequel les enseignants exercent leur fonction.
- Le désir de connaître l'impact de l'action syndicale sur l'amélioration des conditions du travail, la satisfaction et le savoir-faire des enseignants au sein des écoles primaires de Beni Djllil.

#### **1-2. Les Raisons objectives :**

- Appuyer sur la pratique syndicale au sein d'un milieu professionnel.
- Appuyer sur les particularités du climat organisationnel et leurs influences sur la stabilité professionnelle des enseignants.
- Détecter la nature de la relation qui existe entre les enseignantes et les syndicats.
- Déterminer le rôle joué par le syndicat dans la régulation des relations professionnelles.

## **2- les objectifs de la recherche :**

Notre recherche est centrée sur la conception de climats organisationnels et sociaux de la stabilité professionnelle des enseignants des écoles primaires, pour cela on appuie sur les objectifs suivants :

- Comprendre plus profondément et interpréter plus largement les spécificités de climat de travail des enseignants au niveau primaire.
- Fournir des explications sur le rôle réel des syndicats ; qui consiste à défendre les intérêts collectifs des enseignants.
- appuyer sur les spécificités des relations professionnelles des enseignants dans les écoles primaires.
- Savoir comment les syndicats appréhendent les situations des conflits et comment les gèrent-ils ?

### 3- La problématique de recherche :

Dans le domaine professionnel, les directions institutionnelles se basent sur les déterminants qui favorisent la stabilité professionnelle aux enseignants dans leurs milieux de travail. L'institution qu'est une structure d'origine coutumière ou légale, faite d'un ensemble de règles tourné vers une fin, qui participe à l'organisation de la société ou d'Etat, elle s'agit d'un établissement d'enseignement ou d'une structure où s'effectue un travail institutionnel.<sup>1</sup>

«Le travail est une activité multidimensionnelle qui joue un rôle important dans la constitution de bien-être des fonctionnaires, il est considéré comme source de satisfaction des besoins de sécurité, et un moyen d'interaction des individus et de motivation dans le milieu de travail »<sup>2</sup>.

Pour une stabilité professionnelle, il est dans l'obligation de procurer des déterminants favorables comme ; les conditions de travail convenables qui se représentent d'une manière générale l'environnement dans lequel les enseignants vivent sur leurs lieux de travail, elle est un ensemble des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels qui caractérise un milieu professionnel.<sup>3</sup>

Dans ce cas, pour un bon déroulement de travail et d'atteindre la stabilité et la satisfaction professionnelle il faut avoir un climat de travail adéquat qui influence de façon significative sur l'adaptation des enseignants au travail, et sur leur façon de communiquer entre eux, delà le climat de travail est la perception qu'ils ont des employés envers leur milieu de travail, il représente le rôle de l'établissement, pour attirer les meilleurs fonctionnaires et assurer l'efficacité de l'institution.

Un climat de travail propice joue un rôle important dans le développement de la qualité d'enseignement et l'amélioration de la capacité d'innovation, de même il contribue à réduire les démissions et le nombre des mutations, il permet aussi la stabilité du personnel, à travers les relations professionnelles ; qui sont des liens légaux entre employeurs et employés. Les relations professionnelles sont établies dans le cadre du travail, en général elles désignent les relations entre la prestation de travail (les enseignants) et la capitale (les directeurs) au sein du processus d'établissement<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://www.Définition de l'institution.fr/dictionnaire de français Larousse>, 22mars2019, à 12h30min.

<sup>2</sup> Michel Gollac et autres, **Les conditions de travail**, édition La Découverte, 2014, P58.

<sup>3</sup> Allain Martin, **Les signes de gestion**, édition Dollaz, Paris, 2000, P 108.

<sup>4</sup> [https://,Les.définitions.fr/relation-de-travail/site-internet](https://Les.définitions.fr/relation-de-travail/site-internet), **Définition de relation de travail concepts et sens**, consulté le 15décembre2018, à 23h00m.

Dans le monde de travail, toute organisation représente un ensemble d'individus ou de groupes d'individus en interaction, ayant un but collectif, mais dont les préférences, les intérêts et les connaissances peuvent diverger : une association, une administration publique, un syndicat, etc.

Ensuite chaque organisation nécessite l'intervention de syndicat qu'est : « une association indépendante de travailleurs ayant pour but de promouvoir et de défendre leurs intérêts »<sup>1</sup>. En effet elle vise à atteindre une stabilité professionnelle qu'est l'état de bien-être physique, mental et social au travail qui permet aux enseignants de travailler dans des conditions favorables, afin de satisfaire leurs besoins professionnels dans l'école.

De ce fait, l'école comme une institution à caractère de service, d'enseignement d'étude et d'apprentissage, entant qu'établissement, spécialisée dans l'éducation et la transmission de l'information, et des ensembles des connaissances, des compétences, de disposition aux jeunes générations dans le cadre de préparation à la vie professionnelle et sociale.<sup>2</sup>

Evoquant la question de stabilité professionnelle des enseignants, nous mène à évoquer les différents volets relatifs à l'institution ou à l'école en elle-même, tels que les conditions de travail et les relations professionnelles, ces dernières jouent un grand rôle dans les purifications du climat du travail dans ces écoles, c'est dans cette optique, que notre problématique est centrée et que nous tenons à mettre en exerce, à travers la question suivante :

Quel sont les déterminants socio-organisationnels de la stabilité professionnelle des enseignants du niveau primaires ?

Partant de cette question nous nous demandons :

- Peut-on considérer la participation dans la prise de décision est un facteur déterminant de la stabilité professionnelle des enseignants ?
- Peut-on considérer l'implication dans l'action syndicale est un facteur déterminant de la stabilité professionnelle des enseignants ?

---

<sup>1</sup> Yves Alpe et autres, **Lexique sociologie**, 2<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2007, P297.

<sup>2</sup> Jean Étienne et autres, **Dictionnaire de la sociologie**, édition Hatier, Paris, P163.

## **4-Les hypothèses formulées :**

Pour pouvoir donner un sens pratique à notre étude, nous avons formulé des hypothèses qui sont inscrites dans la logique de la problématique, que nous allons présenter comme suit :

**Selon Benoit Gauthier :** « une hypothèse est une proposition portant sur un rapport entre des concepts particuliers ou un ensemble de concepts particuliers, dont on ne sait pas encore si elle est vraie ou fausse, mais au sujet de laquelle on croit que les faits pourront établir soit la vraie semblance ou la fausseté ». <sup>1</sup>

**Selon Madeleine Grawitz :** « l'hypothèse est une proposition de réponse à la question posée. Elle tend à formuler une relation entre des significatifs »

### **L'hypothèse principale :**

Les déterminants socio-organisationnels qui favorisent la stabilité professionnelle des enseignants, peuvent se réunir dans la participation des enseignants dans la prise de décision de leur établissement, et leur implication dans l'action syndicale.

#### **➤ L'hypothèse 01:**

La participation des enseignants dans la prise de décision ne favorise pas leur stabilité dans leur milieu du travail.

#### **➤ L'hypothèse 02:**

L'implication des enseignants dans l'action syndicale ne peut pas déterminer leur stabilité dans le milieu du travail.

---

<sup>1</sup> François Dépelteau, **La démarche d'une recherche en sciences humaines, de la question de départ à la communication des résultats**, 3<sup>ème</sup> éditions, Québec, Canada, 2000, P162.

## **5- Discussion des hypothèses :**

### **➤ L'hypothèse 01 :**

La participation des enseignants à la prise de décision ; prendre en considération leur opinion sur ce qui concerne le règlement et le fonctionnement de l'établissement à travers les réunions, les assemblés et aussi leurs concertations (par exemple sur le choix de planning les heures de travail), ne leurs permet pas d'atteindre la stabilité professionnelle, il est nécessaire de faire intervenir d'autres déterminants, dans l'objectif de réduire les différentes difficultés liées au climat de travail, pour favoriser la stabilité professionnelle des enseignants.

### **➤ L'hypothèse 02 :**

Un syndicat est une association de personnes destinée à défendre des intérêts professionnels de ces membres (enseignants, administrations, l'Etat).

L'implication des enseignants dans des sections syndicales ne peut pas assurer leur stabilité professionnelle ; à travers des revendications, des discussions, et des négociations, et la résolution des conflits au travail, pour cela il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail des enseignants, et leurs favorisent un climat professionnel adéquat qui mène à la stabilité professionnelle.

## **6- Définition des concepts et notions clés:**

### **• Le travail :**

« Le travail est forme d'un ensemble d'activité individuellement ou collectivement en vue d'obtenir résultat utile. Donc le travail est une activité humaine conduisant à la production des biens et des services ». <sup>1</sup>

### **❖ La définition opérationnelle :**

C'est l'ensemble des activités qui permettent à l'enseignant de satisfaire ses besoins, de survivre, d'assurer son confort et lui apporter le respect des autres.

---

<sup>1</sup> Henri Manne, **Le petit dictionnaire de gestion vocabulaire concepts et utile**, édition Economica, Paris, 2001, P45.

- **Le travail intellectuel :**

Processus de l'intellect par lequel il construit les idées, action de réfléchir d'examiner par la pensée une idée, une situation, ainsi que c'est la profession qui demande de l'intelligence et exige une activité créatrice de l'esprit.<sup>1</sup>

- ❖ **La définition opérationnelle :**

Est une activité qui repose sur l'exercice de l'esprit, effectuée par l'enseignant afin de transmettre des informations à leurs élèves, et les aideront à l'acquisition des connaissances.

- **Le travail pédagogique de l'enseignant :**

Il est tous les jours, dans la classe, il s'agit d'enseigner, d'instruire, de motiver ses élèves, de concevoir ou de mettre en œuvre des dispositifs qui les aideront à apprendre.

- **L'institution :**

Toute institution se présente comme un ensemble des règles, des modes qui sont conduites par la collectivité, aussi elle est un ensemble d'activités instituées que les individus trouvent devant eux.<sup>2</sup>

- ❖ **La définition opérationnelle :**

C'est un rassemblement de personnes qui font quelque chose ensemble. Aussi c'est un ensemble qui a une fonction d'orientation de régulation sociale qui intervienne aux niveaux politique de projet, de choix et des limites que les enseignants ou les dirigeants se donne.

---

<sup>1</sup><https://mobile-dictionnaire.reveso.net>, consulté le 6 mars 2019, à 00h10m.

<sup>2</sup><https://www.Définition.de/l'institution.fr^dictionnaire.de/français.Larousse>, consulté le 22 mars 2019, à 12h30min.

- **L'école :**

L'école entend exercer simultanément plusieurs missions complémentaires. Elle est d'abord le lieu de l'apprentissage élémentaire: lecture, écriture, maîtrise de la langue etc...A cette instruction de base s'ajoute la transmission d'une culture qui cherche à la fois à prendre en compte les valeurs communes à une société donnée.<sup>1</sup>

- ❖ **La définition opérationnelle :**

L'école est un lieu d'apprentissage, de formation, de sociabilité, d'échange et d'éducation dont tous les membres reconnaissent la nécessité de règles de vie commune. L'école transmet également des savoirs faire, des savoirs-être et les attitudes.

- **L'enseignant :**

C'est la personne désignée officiellement pour enseigner dans un établissement de formation, pouvant être employé à tous les niveaux (primaire, secondaire, collégial et universitaire) pour instruire, éduquer, gérer, évaluer, orienter, le groupe.<sup>2</sup>

- **La prise de décision :**

Est un processus cognitif complexe, différent de la réaction instinctive et immédiat, visant à la sélection d'un type d'action parmi différentes alternatives. Ce processus est théoriquement basé sur des critères de choix, et sur une analyse des enjeux et des options et conduit à choix final, le résultat peut être une action ou une opinion d'un choix.<sup>3</sup>

- ❖ **La définition opérationnelle :**

La prise de décision, il s'agit d'une méthode de raisonnement pouvant s'appuyer sur des arguments rationnels ou irrationnels, c'est l'intervention des enseignants par leur opinion, vision et suggestion concernant la gestion de l'école.

---

<sup>1</sup> Jean Etienne et autres, Op. Cit, P163.

<sup>2</sup> Larousse Lexis, **Dictionnaire française**, édition Larousse, Paris, 2000, P453.

<sup>3</sup> Claude louche, **Introduction à la psychologie du travail et des organisations concepts de base et applications**, édition Armand colin, Paris, 2007, P 46.



- **Le syndicat :**

« Association privée représentant un groupe d'individus au d'institution chargée de défendre ses intérêts (syndicat ouvriers et patronaux, syndicat d'intérêts locaux) ». <sup>1</sup>

- ❖ **La définition opérationnelle :**

Organisation destinée à représenter les intérêts d'un groupe de personnes, dans le but de défendre les intérêts sociaux, économiques et professionnels liés à l'activité du travail des enseignants.

- **Le syndicalisme :**

C'est l'activité exercée dans le cadre d'un syndicat des salariés ainsi que le fait de militer dans un syndicat, est un mouvement de représentation et de défense des droits et des intérêts professionnels <sup>2</sup>.

- ❖ **La définition opérationnelle :**

Le syndicalisme est la doctrine sociale selon laquelle les enseignants et tous les travailleurs doivent se regrouper au sein de syndicats afin de pouvoir défendre leurs intérêts communs (salaires, conditions de travail, temps de travail, sécurité de l'emploi...).

- **L'action syndicale :**

S'inscrit dans plusieurs domaines tels que la revendication, la négociation, la contestation et l'action en justice, est consisté à informer les salariés, à les mobiliser et à organiser leur action collective et pour défendre leurs intérêts. <sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Raymond Boudon et autre, **Dictionnaire de sociologie**, édition Larousse, Paris, 1999, P230.

<sup>2</sup> Jean Etienne et autre, Op. Cit, P 376.

<sup>3</sup> Roland Guillon, **Environnement et emploi : approches syndicales?**, quelles éditions Le Harmattan, Paris, 1998, P34.

- **Le travail syndical** : est celui qui contribue à la vie syndicale, qu'est le plaisir trouvés dans le travail collectif, et il est nécessaire pour que le monde du travail ne se dessine pas uniquement au profil des intérêts des employeurs, mais aussi luttent pour les meilleures conditions de travail, et leur slogan principal ; la justice sociale et la démocratie sur le lieu de travail.<sup>1</sup>

- **Les conditions de travail :**

« C'est l'environnement dont lequel les employés vivent sur leurs lieux de travail, il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (émanations de produit toxiques,...) a côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre rationnel dont lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat,...) la diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés.»<sup>2</sup>

- **❖ La définition opérationnelle :**

Les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail au sein des établissements notamment; la durée du travail, congés, ambiances, bruit, l'hygiène et sécurité.

- **La stabilité professionnelle:**

« La stabilité c'est la qualité de ce qui est stable, de ce qui est tend a conservé la position d'équilibre, donc un cadre stable c'est celui qu'est fidèle vers son institution et position au et celui qui a l'ambition d'évolution ».<sup>3</sup>

- **❖ La définition opérationnelle :**

C'est l'état de bien-être physique, mental et social au travail, qui permet aux enseignants de travailler dans des conditions favorables et de sentir aise afin de satisfaire leurs besoins de la vie.

---

<sup>1</sup> <https://www.cain.info>, introduction l'actualité du travail syndical, consulté le 19 avril 2019, à 13h49mn.

<sup>2</sup> Mouton Jean Pierre, Chabad Jack, **La sécurité en entreprise**, édition Dunod, Paris, 2013, P8.

<sup>3</sup> <https://www.comLesdefinitions.fr> stabilité, consulté le 15 mars 2019, à 15h00min.

- **Le climat de travail:**

Le climat de travail est composé de trois démentions, la première est la relation avec le superviseur qui se définit comme la relation de l'individu avec son supérieur hiérarchique, concernant la transmission de l'information par ce dernier et qui désigne le degré auquel le superviseur diffuse à ses employés les informations qui lui provienne à l'intérieur de l'institution. La deuxième c'est la relation avec les collègues qui se définit comme le type de relation d'échange et de contacte qui s'établissent entre les acteurs d'une même organisation, de relation affective et d'intimité entre les collègues, et la troisième c'est le climat immédiat qui se définit comme tous les aspects relire à l'environnement interne proche de l'employé, qui concernent plus spécifiquement les conditions de travail.<sup>1</sup>

- ❖ **La définition opérationnelle:**

C'est la perception des enseignants de son environnement de travail qui verra une influence de leur part et le contexte dans lequel évalue l'individu au travail.

- **Les relations professionnelles:**

« Les relations professionnelles c'est des pratiques et des règles qui est dans une institution, une branche, une décision, une région ou un pays, structurant les rapportes entre les employeurs et l'Etat». <sup>2</sup>

On peut les définir comme « rapports sociaux établis autours du travail salarié, actions auxquelles ils donnent lieu conflits, négociation engagés à l'initiative des salariés, des employeurs ou des forces qui les représentants, patronat et pouvoirs publique ». <sup>3</sup>

- ❖ **La définition opérationnelle:**

Les relations professionnelles regroupent ensemble des liens, des actions, des réactions entre les enseignants et les parties éducatives dans le milieu de travail. L'ensemble des interactions peut déboucher sur un climat relationnel apaise, favorable à la cohésion de groupe ou au contraire, sur un climat tendu et conflictuel défavorable ou bien-être collectif.

---

<sup>1</sup> Jean Etienne et autres, Op, Cit, P 202.

<sup>2</sup> Federica Rongean-Oudin/ Martin Oudin et autres, **L'essor de la médiation en entreprise**, Medias et Médiations, France, 2014, P33.

<sup>3</sup> Ibid. P35.

## **Synthèse du chapitre :**

Les éléments de ce chapitre nous ont permis de tracer la trajectoire méthodologique de notre recherche, et cela après avoir évoqué les sources de motivation relatives au choix de thème et ces objectifs envisagés.

L'étape d'élaboration de la problématique a été déterminante, car elle nous a permis de mieux élucider nos préoccupations en les rendant théoriques et rationnelles. Les hypothèses que nous avons formulées à leurs tours, ont contribué positivement dans le cheminement de la recherche, en assurant la liaison entre la partie théorique et pratique de l'étude.

Le chapitre s'est achevé par les définitions des concepts et notions clés, dont l'objectif était de mieux expliquer et d'opérationnaliser et mettant en exergue les différentes significations des concepts liés à notre perspective théorique.

## **Chapitre 02 :**

### **Les méthodes et les techniques d'investigation**

**Préambule :**

**1- La pré-enquête :**

**2- Les résultats de la pré-enquête :**

**3- Les méthodes adoptées :**

**4- Les techniques utilisées :**

**5- L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :**

**6- Les difficultés rencontrées :**

**Synthèse du chapitre :**

## **Préambule :**

Dans le deuxième chapitre nous présenterons les méthodes et les techniques d'investigation, qui composent les éléments suivants ; la pré-enquête et ses résultats, les méthodes adoptées, les techniques utilisées, le questionnaire, puis l'échantillonnage et la construction de la population d'étude, et les difficultés rencontrées.

### **1- La pré-enquête:**

La pré-enquête est une investigation préliminaire sur un petit nombre de personnes pour préciser l'étendue du question et procéder les réponses, la pré-enquête apparait dans la volonté d'explorer toutes démentions d'un problème ou d'une question, si elle est bien faite ; tous les éléments du problème auront répertoires, il s'agit par la suite d'analyser ces éléments, de tracer les limites, de retenir certains éléments et en rejeter d'autre à partir de certains critères sélection.<sup>1</sup>

L'enquête sur le terrain offre la possibilité de vivre directement le phénomène étudié, en vue de confirmer ou d'infirmer les hypothèses formulées la logique dans la problématique de recherche, également pour en savoir plus des informations sur les déterminants socio-organisationnels qui provoquent la stabilité professionnelle des enseignants au sein des écoles primaires.

La présentation de terrain :

Dans cette section on va présenter les caractéristiques de la population d'étude.

#### **1-1. Les domaines de l'étude:**

D'après notre enquête effectuée, nous avons pris en considération les éléments suivants :

**1-1-1. lieu de l'enquête :** le lieu de notre enquête au niveau des écoles primaires de Beni Djllil. Laquelle nous avons l'honneur de se présenter dans le but d'avoir des informations.

**1-1-2. La durée :** nous avons entamé notre enquête sur le terrain par une pré-enquête d'une semaine de 7 avril au 11 avril 2019 sur le lieu d'étude où nous avons fait le tour à l'intérieur des écoles primaires de Beni Djllil

---

<sup>1</sup> Jean Stafford, **Introduction à la recherche quantitative**, Presses de l'université de Québec, Canada, 1996, P39.

ainsi que nous avons parlé avec les directeurs qui nous ont orienter vers des enseignants . nous avons commencé notre enquête le 21 avril 2019 jusqu'au 6 mai 2019.

**1-1-3. La population visée :** la population étudiée dans notre recherche est d'une seule catégorie socioprofessionnelle et de différent genre, qui porte sur l'ensemble des enseignants des écoles primaires de Beni Djilil.

## **2- Les résultantes de la pré-enquête :**

La pré-enquête est une étape cruciale dans la préparation de terrain de recherche ou la phase pratique.

Dans notre recherche, l'étape de la pré-enquête nous permettons d'atteindre plusieurs objectifs et résultats, que nous tenons à présenter en objectif méthodologique et pratique :

**2-1. Les résultats méthodologiques :** à travers nos discussions et entretiens menés avec les directeurs, cela nous à permet de :

- Se fixer sur les méthodes à adopter (méthode explicative) qui s'inscrit dans les méthodes quantitatives.
- Se fixer sur la nature de l'enquête (enquête quantitative).
- Se fixer sur les technique d'investigation à utiliser dans notre étude, on s'est fixer sur le questionnaire
- Se fixer sur la question de la problématique
- Reformuler les hypothèses
- La détermination de nombre de la population qu'on à choisir

**2-2. Les résultats pratiques :** à travers nos discussions et les entretiens menés avec les responsables, ces derniers nous ont signifiés :

- La tenue et la consultation des enseignants pour participer.
- Implication des enseignants, dans des programmes scolaires pour mieux envisager le devenir de l'école.
- Concertation des enseignants avec tout le groupe éducatifs sur les problématiques relatives à la stabilité professionnelle au sein des écoles.
- Impliquer dans une action syndicale censée de défendre les conditions des enseignants, pour les motiver.

### 3- Les méthodes adoptées:

Chaque thème exige une méthode à suivre, car celle-ci est le cheminement qui guide la recherche scientifique, donc La méthode est l'ensemble des principes, des moyens, des démarches, des règles, en vue d'atteindre les buts, les objectifs et les fins qu'elle se fixe.

« La méthode est constituée d'un ensemble de règles qui, dans le cadre d'une science donnée, sont relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiés en tant que tels. Elle se traduit, sur le terrain, par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la conduite d'une recherche ».<sup>1</sup>

Selon M Angers : « la méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif ».<sup>2</sup>

La méthode est la procédure logique d'une science, c'est-à-dire l'ensemble des pratiques particulières qu'elle met en œuvre pour que le cheminement de ses démonstrations et de ses théorisations soit clair, évident et irréfutable.<sup>3</sup>

Dans notre recherche, nous avons opté pour la méthode explicative qui s'inscrit dans les méthodes quantitatives. Cette dernière est un ensemble de techniques d'investigation dont l'usage est très répandu. Elle donne un aperçu du comportement et des perceptions des enquêtés, la méthode quantitative permet d'étudier leurs opinions sur un sujet particulier de façon approfondie.

La méthode quantitative sert à utiliser les outils d'analyse mathématiques et statistiques, qui vise à expliquer le phénomène social, tel qu'il est dans la réalité.

La méthode explicative, elle est pour mieux expliquer, éclairer et d'avoir le maximum d'informations nécessaires sur notre thème de recherche. Ainsi qu'elle vise à vérifier l'hypothèse et de réunir le maximum d'arguments correspondant aux critères de causalité énumérés, l'accumulation d'arguments dans cette méthode finira par être suffisamment convaincante.

---

<sup>1</sup> Omar Aktouf, **Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations**, Les Presses de l'université de Québec, 1987, P95.

<sup>2</sup> Mauris Angers, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**, édition Casbah, Alger, 1995, P85.

<sup>3</sup> François Dépelteau, OP. Cit, P8.



## 4- Les techniques utilisées:

Les techniques de recherche sont utilisées comme moyens permettant le recueil des informations sur le terrain.

C'est l'ensemble cohérent de procédés d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement, ainsi que c'est une opération précise dont la nécessité et les limites sont fixées par la méthode de recherche, de recueillir des données dans la réalité.

Ces techniques nombreuses et varient selon la nature des comportements étudiés.

### 4-1. Le questionnaire :

C'est une technique de recueil d'informations afin d'expliquer et de comprendre des faits, Le questionnaire est une série de question qui se pose à un informateur et qui peuvent concerner ses opinions, ses représentations, ses croyances ou divers renseignements facteurs sur lui-même ou son environnement<sup>1</sup>.

«Il consiste à poser à un ensemble de répondants, le plus souvent représentatif d'une population, une série de questions relatives à leur situation sociale, professionnelle ou familiale, à leurs opinions, à leurs attitudes, à leur niveau de connaissance et d'un événement ou d'un problème ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheur ».<sup>2</sup>

Par rapport à notre recherche, on a choisi le questionnaire car c'est le plus adéquat pour la collecte de l'information relative à notre thème.

On peut dire que les questionnaires sont une sorte de tests, composés d'un certain nombre de questions et généralement proposés par écrit à un ensemble plus ou moins élevé d'individus, portant sur leurs opinions et leurs intérêts. Notre questionnaire contient trois axes :

**Axe-01** : Les données personnelles.

**Axe-02** : La participation des enseignants à la prise de décision et son impact sur la stabilité professionnelle.

---

<sup>1</sup> Raymond Boudon et autres, **Dictionnaire de sociologie**, édition Bethsabée, Blunel Jamine Far, P77.

<sup>2</sup> Raymond Quivy/Luc van Campenhoudt, **Manuel de recherche en science sociales**, 3<sup>ème</sup> édition entièrement revue et augmentée, Dunod, Paris, 2006, P171.

**Axe-03 :** L'implication dans l'action syndicale et son impact sur la stabilité professionnelle.

On a utilisé dans notre questionnaire des questions fermées (réponse oui/non), des questions ouvertes et des questions semi-ouvertes.

## **5- L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :**

### **5-1. La population d'étude:**

Selon **Loubet Del bayle** l'échantillon « c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra l'exploitation de connaître la totalité, les caractéristiques de la totalité de l'univers ». <sup>1</sup> C'est-à-dire qu'il est, une partie ou un sous-ensemble d'une population mère.

Notre échantillon d'étude est composé de 44 enseignants dans les écoles primaires de Béni Djilil, dont on trouve 12 enseignants et 32 enseignantes, extrait d'une population mère dont l'effectif est 55 enseignants.

### **5-2. le choix de l'échantillon :**

Le choix de l'échantillon est effectué au hasard, c'est-à-dire qu'on a eu recours au type aléatoire simple qu'est, une sorte d'échantillonnage probabiliste, basé sur le principe que tous les éléments de la population ont une probabilité égale de faire partie de l'échantillonnage permettant de choisir unités parmi la population mère de façon aléatoire.

« Les échantillons probabilistes (ou aléatoires) sont les seules qui offrent au chercheurs une certaine garantie lors du processus de généralisation. A la différence des techniques dont on a parlé précédemment, elles lui donnent la possibilité, en s'appuyant sur les lois du calcul des probabilités, de préciser les risque qu'il prend en généralisant à l'ensemble de la population les mesures effectuées auprès d'un échantillon,...Par la technique d'échantillonnage probabiliste, on entend toutes celles qui impliquent un véritable tirage au hasard,

---

<sup>1</sup>Loubet De bayle/ Jean Luis, **Initiation des sciences sociale, édition l'himation**, Paris, 2002, P61.

c'est-à-dire qui donnent à chaque élément de la population une chance connue et non nulle d'être choisi ».<sup>1</sup>

Dans notre recherche on a opté pour l'échantillonnage probabiliste aléatoire simple, qui « correspond à la situation où tous les membres d'une population ont une probabilité identique de faire partie de l'échantillon »<sup>2</sup>

Afin de permettre à chaque élément de la population mère une chance d'être appartenir à l'échantillon d'étude, l'échantillon aléatoire simple est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiées et qui permette par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers.

Dans la commune de Beni Djillil y'a huit (08) écoles primaires, notre population mère est reparaître de 55 enseignants, donc on trouve 40 enseignantes et 15 enseignants, on a constaté que le nombre d'enseignants est différent dans un établissement à un autre, dont les trois (03) premiers primaires chaque une compose de huit (08) enseignants, contrairement aux cinq autres écoles où le nombre d'enseignants diminue, là nous avons trouvé qu'il y a des enseignants qui travaillent dans deux écoles pour compléter leur charge horaires de travail.

Notre population mère représentée par un échantillon de 80%, dont notre population d'étude répartir d'un 44 enseignants ; 32 enseignantes et 12 enseignants.

## **6- Les difficultés rencontrées:**

Comme toute recherche scientifique nous avons rencontré quelques obstacles qui nous a empêché de contribuer la recherche, ces obstacles sont liés à :

-Le manque d'ouvrages concernant notre thème au sein de la bibliothèque de la faculté.

-Une grève de deux mois de l'année universitaire, ce qui a perturbé le cheminement de notre travail pour un moment donné.

-La difficulté de déplacement et le manque de transport d'un village à un autre.

---

<sup>1</sup>Benoit Gauthier, **Recherche sociale de la problématique à la collecte des données**, 4<sup>eme</sup> éditions, Presse de l'Université du Québec, Canada, 2003, P230.

<sup>2</sup>Benoit Gauthier, Op, Cit, P237.

## **Synthèse du chapitre:**

A travers ce chapitre, nous avons effectué la pré-enquête, qui nous a permis de mieux connaître le terrain d'investigation et même de cerner la population d'étude et ses caractéristiques, recueillir des informations concernant notre sujet de recherche. Cependant nos hypothèses nous ont permis de choisir les méthodes et les techniques à adopter, aussi durant la réalisation de notre étude on a rencontrées un ensemble des difficultés qui nous ont empêchés au cours de notre travail, mais finalement nous avons surmonté ces obstacles.

**La deuxième partie**  
**Le cadre théorique**  
**De l'étude**

# **Chapitre 03:**

## **Le système éducatif en Algérie**

**Préambule:**

**1- Le système éducatif en Algérie:**

**1-1. Histoire de système éducatif en Algérie:**

**1-2. Le développement et l'évolution du système éducatif :**

**1-3. L'enseignement entre la génération d'hier et celle d'aujourd'hui :**

**2- Qu'est que l'école?**

**2-1. L'école primaire en Algérie et ses fonctions:**

**2-2. L'enseignement à l'école primaire en Algérie :**

**2-3. Le rôle de l'enseignant dans l'école primaire :**

**2-4. L'éducation et le nouveau programme scolaire :**

**Synthèse du synthèse :**

## **Préambule:**

Ce chapitre comporte deux axes, le premier axe expose un bref aperçu de l'histoire du système éducatif en Algérie, met en lumière le développement et l'évolution du système éducatif en Algérie, l'enseignement entre génération d'hier et celle d'aujourd'hui. Le deuxième axe contient les éléments suivants: qu'est-ce que l'école ? L'école primaire en Algérie et ses fonctions, l'enseignement à l'école primaire en Algérie, le rôle de l'enseignant dans l'école primaire et ses difficultés professionnelles, l'éducation et le nouveau programme scolaire.

### **1- Le système éducatif en Algérie:**

Quand on parle des systèmes éducatifs, on entend toujours l'ensemble des techniques, des méthodes, des horaires, des contenus de cours, etc., mis en place pour éduquer les enfants, ainsi que les objectifs, les finalités, voire le type d'homme visés par la politique éducative d'un pays ou d'une société donnée. Cet ensemble de système est souvent réalisé à travers et à l'intérieur de l'école.<sup>1</sup>

Le système éducatif algérien assure la prise en charge de l'instruction algérienne. Il est piloté par le ministre de l'éducation nationale.

La construction algérienne garantit le droit à l'enseignement pour tous, l'évolution du système éducatif algérien est passée par trois périodes depuis 1962: une politique de récupération du système colonial puis des réformes pour affirmer l'indépendance et confirmer le pouvoir national.<sup>2</sup>

#### **1-1. Histoire de système éducatif en Algérie:**

##### **1-1-1. Dans la période coloniale:**

Dans la période coloniale, les français avaient leur propre stratégie en Algérie. Dès le début de leur débarquement sur le sol national en 1830, ces derniers ont opté pour la construction d'écoles sous l'égide du ministère français de l'éducation nationale.

---

<sup>1</sup>Hannachi Nacereddine et autres, **Le système éducatif et l'échec scolaire**, Université Tizi-Ouzou, Alger, Janvier 2012, P67.

<sup>2</sup><https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/Perrenoud/Phpmain/PHP>, consulté le 25 mars 2019, à 12h00min.

A partir de 1830, les Français trouvent un système d'enseignement traditionnel dispensé aux garçons pour une alphabétisation à base religieuse. Quelques milliers d'autres reçoivent un enseignement plus poussé au sein notamment des madrasas sans bénéficier comme en Europe des bienfaits de l'imprimerie. Le système traditionnel va subir le choc colonial qui le prive en grande partie de ses ressources ce qui le pousse dans l'opposition. Ainsi coexistera durablement une école destinée aux enfants européens et un enseignement organisé pour contrôler le savoir indigène.

La troisième République échoue à transposer dans les réformes Jules Ferry et à y promouvoir un droit à l'éducation pour tous. En 1940, seuls 10 des garçons musulmans fréquentent l'école moderne, publique ou privée, ce qui laisse de côté une énorme majorité d'analphabètes. Ce faible résultat n'est pas dû à un désintérêt des familles algériennes. La question scolaire cristallise les revendications algériennes comme celles des politiques libéraux. On observe le paradoxe de l'école moderne qui reproduit la société du dualisme colonial tout en visant à la transformer.

Mais au grand dam des autorités coloniales, les indigènes algériens n'avaient pas accueillie favorablement la scolarisation de leur progéniture dans les écoles nouvellement construites par la France en Algérie. Le refus de l'œuvre de la France par les autochtones avait eu pour conséquence un illettrisme généralisé dans tout le territoire. Se rendant à l'évidence, les nouveaux conquérants ne pouvaient plus ignorer que la communication avec la population locale était indispensable, ils n'auraient plus d'emprise sur elle.

Alors ils avaient conclu à ces deux alternatives : soit apprendre aux français la langue locale, soit apprendre le français aux indigènes. Bien évidemment c'est la deuxième solution qui fut adoptée, elle constituera l'objectif majeur de l'enseignement des indigènes en Algérie en ce sens que la langue d'enseignement ne sera pas celle du peuple mais la langue l'occupant.<sup>1</sup>

### **1-1-2. Le système éducatif après l'indépendance:**

Après le départ massif des français au lendemain de l'indépendance en 1962, l'Algérie s'est retrouvée avec un grand déficit en enseignants augmenté par un taux de natalité des plus forts du monde. Les écoles algériennes s'inspiraient du système français et la plupart des enseignants venaient de France. Le français était la langue d'enseignement principale et l'arabe était enseigné comme seconde langue. Après

---

<sup>1</sup>-[www. Algérie-école-1838-1962.fr](http://www.Algérie-école-1838-1962.fr), consulté le 04 mai 2019, à 21h20min.



l'indépendance, le gouvernement a repensé le système éducatif de manière à promouvoir les cultures arabe et berbère.

Pour faire face à cette situation, les autorités ont adopté un système de recrutement de moniteurs avec niveau requis modeste, à savoir celui de la 7<sup>e</sup> année primaire et plus. De nombreux enseignants ont été recrutés ainsi après avoir réussi à des concours organisés en langue arabe et française. Si en langue française, il était difficile de trouver des candidats répondant aux critères de niveau, en arabe par contre, on recrutait un grand nombre parmi les lettrés des écoles coraniques où il était exigé seulement de savoir lire et écrire. Les éléments enseignants du corps des moniteurs ainsi créé devaient suivre obligatoirement des cours du soir en pédagogie et en culture générale avec des niveaux 1, 2, 3 et 4, avec des examens à passer sous peine de voir leur salaire diminuer.<sup>1</sup>

Les cours étaient dispensés par des professeurs nationaux et étrangers recrutés sous contrats notamment parmi les Égyptiens, les Syriens, les Irakiens et par fois les Libanais pour la langue arabe, ainsi que du personnel français parmi les appelés sous drapeaux en France choisissant d'enseigner plutôt que de passer leur service militaire, ceci suivant une convention signée entre l'Algérie et la France.

Dans les années 1970, le gouvernement a aboli les écoles privées et le placé toutes les écoles sous son contrôle. L'école est devenue obligatoire pour tous les enfants de 6 à 16 ans et gratuite de la première année d'école jusqu'à l'université. Dans la même période, une réforme de l'enseignement supérieur s'accompagne par la création d'un ministère de l'enseignement primaire, moyen et secondaire et dont leurs fonctionnements sont autonomes l'un par rapport à l'autre.

Depuis l'indépendance, le système éducatif algérien a connu divers réformes qui ont touché à tous les niveaux de l'enseignement primaire, moyen et secondaire et même le supérieur, afin d'améliorer le rendement qui se manifestent par un taux élevé de déperditions et d'échecs scolaires avec toutes les conséquences que nous connaissons à savoir la baisse de qualification, le chômage, la délinquance et la violence.<sup>2</sup>

La réforme du système éducatif algérien, mise en place en 2003, grâce à un programme d'appui de l'UNESCO, est à l'origine d'un processus de refonte pédagogique des contenus notionnels et des méthodes pédagogiques, du préscolaire à la terminale de lycée, d'un ancien référentiel inspiré de la Pédagogie Par

---

<sup>1</sup>Zohra Hassani, **La réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants ?**, Insaniyat, n° 60-61, 2013, P11.

<sup>2</sup>[www.algerie-monde.Com](http://www.algerie-monde.Com), consulté le 01 mai 2019, à 17h30min.

Objectifs (PPO), nous sommes actuellement en présence de cursus axés sur l'Approches Par Compétences(APC).

La nouvelle loi de 2008 sur l'orientation et l'éducation nationale, a fixé les dispositions fondamentales régissant le système éducatif national, et venue compléter l'ordonnance n° 76-35 du 16 avril 1976 qui a été le cadre de référence de l'éducation et la formation en Algérie.

## **1-2. Le développement et l'évolution du système éducatif:**

A l'indépendance, l'Algérie hérita d'un taux très élevé d'analphabétisme estimé à 86,03% de la population total. En 1954, le taux de scolarisation des enfants algériens est passé de 1.9% en 1914 à 8.8% en 1944 et n'atteignant que 15,5% en 1955 ainsi, l'instruction démenait un privilège assez rare, plus de 80% des enfants algériens ayant l'âge scolaire (6-15ans) ne fréquentaient pas l'école ayant 1962 sur les 13,7% des adultes qui savaient lire et écrire à la veille de la révolution, les trois quarts étaient alphabétisés en français dès l'accession du pays à l'indépendance, près de 18,000 instituteurs français avaient quitté l'Algérie. Pour l'assurer rentrée scolaire de 1962-1963 les autorités les remplacèrent par recrutés pour l'enseignement primaire dont 7,102 étrangers francophones, les arabophones s'élevaient alors à 3,342 algériens et 110 moyen orientaux le fonctionnement de l'enseignement moyen a exigé le recrutement de 2,88 enseignants et celui de secondaire 1,216 professeur, soit un total global de 22,612 enseignants.

## **1-3. L'enseignement entre la génération d'hier et celle d'aujourd'hui :**

Le système éducatif et tant qu'instrument de l'évolution d'une société dans tous les secteurs sociaux, économique et politique consiste à préparer les générations à la vie sociale et professionnelle et les intégrer facilement dans le monde qui les entourent.

Tout programme scolaire dans le monde doit être évalué et révisé, les programmes de première génération ont été élaboré savant la promulgation de la loi d'orientation de 2008. Il fallait donc réajuster ces programmes scolaires par rapport à cette loi qui prévoit l'enseignement obligatoire avec un cycle primaire de cinq ans et un cycle moyen de quatre ans, La commission consultative installée

depuis 2002. La remontée d'informations et du mécontentement de la société civile en matière d'échec et de déperditions scolaires, la surcharge des classes et autres, a justifié l'évaluation faite par le secteur de l'éducation nationale et des recommandations sur ententes publiques à la suite de la conférence nationale qui a eu lieu en 2013, tout cela, nous a motivé à revoir les programmes de première pour les remplacer avec ceux de deuxième génération.

Les programmes pédagogiques de deuxième génération reposent sur le développement des capacités cognitives et l'esprit d'analyse et de déduction de l'élève, contrairement aux programmes précédents axés sur l'apprentissage par mémorisation. Les programmes pédagogiques de deuxième génération, contribueront au façonnement du modèle du citoyen de demain à travers l'adoption d'une approche globale loin du travail de mémorisation. Dans les nouveaux programmes on a beaucoup insisté sur les valeurs algériennes.

Les programmes de deuxième génération ont pris en charge d'une manière très explicite les fondements et les valeurs de l'Algérie. Nous avons pris en charge également la transversalité dans les nouveaux programmes. Ainsi que ce dernier favorise l'implication de l'élève dans l'opération éducative, à travers sa participation, en classe, et l'acquisition d'un bon profil comportemental, par les cours d'éducation islamique et d'éducation civique, le profil de sortie de l'élève de la première et de la deuxième année primaire passe par l'acquisition de « la lecture, de l'écriture et du calcul ».

L'objectif du programme de 2<sup>ème</sup> génération ; créer une activité interactive en classe, à travers le travail de groupe, pour favoriser le développement des aptitudes et compétences de l'élève, l'enseignant assumera le rôle d'organisateur, animateur et de facilitateur du processus didactique, les programmes sont fondés sur le principe de « l'approche globale » qui permet d'évoquer le même sujet à travers différentes matières, scientifique et littéraire, en fonction des spécificités de chacune, un travail commun doit être fait par les enseignants dans le cadre d'un « conseil de classe » au sein des établissements scolaires pour préparer les leçons et trouver des solutions aux problématiques qui peuvent être posées, l'évaluation n'est plus un outil de sanction mais un moyen de comprendre les défaillances que l'élève présente, ces nouvelles méthodes permettront à l'élève de développer ses capacités cognitives et d'apprendre à raisonner par la logique et de participer à la recherche de solutions aux problèmes posés alors que l'enseignant

continuera d'assurer la guidance scolaire par des méthodes modernes d'enseignement.<sup>1</sup>

## 2- Qu'est-ce que l'école?

Tout société humaine organise la socialisation de ses enfants ; elle leur transmet d'une manière ou d'une autre les savoirs, les savoirs faire et savoir être qu'elle estime indispensables à son propre fonctionnement.

L'école est une organisation matérielle, bien visible et connue de tous. Elle est particulièrement gourmande en investissement concrets (en temps, en argent, en personnel et en ressources diverses) qui sont objectivables. Ce dernière fait partie d'une société, d'un groupe, d'une communauté de personne, par conséquent, elle doit accomplir ses taches, il est un établissement d'accueillir des personnes (appelées élèves) a fin de leurs dispenser un enseignement de façon collective, cette établissement transmettre la culture, le savoir et les principes moraux de la société mais elle est aussi un foyer de changement et d'innovation.<sup>2</sup>

### 2-1. L'école primaire en Algérie et ses fonctions :

L'école primaire est l'école qui accueille les enfants à partir de 06 ans, âge au quel commence l'instruction obligatoire et gratuite, et les achèvent vers l'âge de 11 ans. En Algérie, cependant, l'école primaire représente pour beaucoup d'élève la suite de la maternelle, avec laquelle elle forme l'école dite primaire.<sup>3</sup>

L'école primaire est fait de l'histoire, elle est toujours issue d'une tradition éducative ancienne mais son acte de naissance est souvent lié à des changements politiques importants, fut également porteuse des aspirations de forces sociales nouvelles, ainsi située à la rencontre d'un projet politique et d'une demande sociétale. Il rassemble les enfants de toutes origines dans la même obligation d'apprendre et le même droit d'être éduquer, s'est retrouvée en charge exclusive de la scolarité obligatoire, ce fut son heure de gloire, insérée dans la réalité locale, elle avait son propre examen qui conditionnait l'entrée dans la vie active. Parce qu'elle est caractérisée par ses origines, l'école actuelle connait dans chaque pays une configuration singulière qui rend improbable toute réduction à un modèle unique,

---

<sup>1</sup><https://www.Djazairress.Com/fr/lemidi>, par L B, **Objectifs du programme de deuxième génération**, Le Midi, Djazairress, 3 avril 2016, P2. Consulté le 03 mai 2019, à 22h15min.

<sup>2</sup> Marie Rose Moro, **Enfant de l'immigration, une chance pour l'école**, éditions, Bayard, 2012, P145.

<sup>3</sup> Yves Lenoir, et autre, **Ecole et citoyenneté un défi multiculturel**, édition, Armand Colin, Paris, 2006, P181.

aussi l'État joue un rôle tutélaire nécessaire pour assurer et pérenniser le fonctionnement de la scolarité obligatoire. Il constitue le fondement de l'éducation ; ses origines plongent dans l'histoire et la culture de la société. Les missions qui sont imparties sont partout identiques : assurer le socle de connaissances et de compétences nécessaires pour un accès à la formation secondaire dans les meilleures conditions possibles. Il se voit également assigner de forger et fortifier la cohésion et l'unité nationale, de former le citoyen et l'honnête homme.

L'école Algérienne a pour mission de préparer les enfants à la vie, à leurs vie sociale et à leur vie personnelle, elle les conduit d'une part vers leurs futurs métiers, d'autre part vers leur accomplissement individuel, en essayant de les révéler chacun à soi, aussi un lieu d'affrontement, d'éveil à l'envie et au plaisir d'apprendre, à la curiosité intellectuelle, à l'ouverture d'esprit, d'autonomie et d'épanouissement et de réussite ;et évidemment l'école, transmet les connaissances qui ont fait le monde d'aujourd'hui, mais sa mission ne s'arrête pas là ; l'enfant qui fréquente l'école ne va pas seulement apprendre des informations, et l'école qui l'accueille se rapporte à la société qui l'organise. il a pour mission première de développer le plus possible les facultés intellectuelles, physique et, pour ce qui nous concerne, spirituelles de chaque enfant, or en développant son intelligence et ses connaissances, l'élève, recevant l'incalculable héritage du savoir transmis par les générations précédentes, va y gagner sa liberté et sa responsabilité, plus il apprendra, plus il sera libre et libre de choisir son métier, de construire son avenir, de choisir son mode de vie, donc pour être libre, il faut pouvoir choisir ,et pour choisir, il faut savoir, connaître, en suite ce dernier vise l'acquisition d'une culture scolaire structurée sur des connaissances de base et des mécanismes élémentaires, lire, écrire, compter, s'expliquer, dans sa propre langue et dans une langue étrangère, constituent le credo des élèves primaire, l'accès à la culture se réalise en premier lieu par l'éducation et la formation, dans ce cadre, l'école a une place important, d'une part, elle lieu d'apprentissage pour les jeunes d'autre part, elle est un lieu de sociabilité et échanges.<sup>1</sup>

L'école ne peut, sans faire l'apologie de l'amnésie, échapper à la nécessité de transmettre des modèles culturels, des valeurs des connaissances et des compétences, selon DUBET et MARTUCELLI 1996, tout système scolaire doit remplir trois fonctions essentielles et peut être défini par la manière dont il les hiérarchisés et les articule ;

---

<sup>1</sup>[www.Alger-roi.fr/enseignement^algerianiste^](http://www.Alger-roi.fr/enseignement^algerianiste^), consulté le 18 mai 2019, à 2h30min.

La première fonction sera qualifiée d'éducative dans la mesure où elle est liée au projet de construction d'une personne qui, capable de réflexivité, s'autodétermine et s'autorégule en fonction de ses analyses rationnelle des situations qu'elle est amenée à affronter.

La première fonction sera qualifiée d'éducative dans la mesure où elle est liée au projet de construction d'une personne qui, capable de réflexivité, s'autodétermine et s'autorégule en fonction de ses analyses rationnelle des situations qu'elle est amenée à affronter.

La seconde fonction est celle de la socialisation, l'école se doit de produire des individus adaptés à la société dans laquelle ils vivent, pour ce faire, elle doit leur faire intégrer des normes, des habitus, des connaissances, des valeurs qui sont celles que privilégie le groupe social dans lequel ils sont appelés à s'intégrer.

La troisième fonction, dite fonction de distribution, « tient au fait que l'école attribue des qualifications scolaires possédant une certaine utilité sociale dans la mesure où certains emplois, positions ou statuts sont réservés aux diplômés. l'école répartit des biens ayant une valeur sur les marchés professionnels et la hiérarchie des positions sociales »<sup>1</sup>.

## **2-1. L'enseignement à l'école primaire en Algérie :**

L'enseignement primaire a une valeur fondamentale dans le parcours éducatif et dans l'apprentissage des nouvelles générations, il est la base de toutes les connaissances.

L'enseignement primaire algérien se définit comme étant un enseignement de base qui fait partie de l'enseignement fondamentale, aussi comme un processus social, par lequel on transmet la matière enseignée quel que soit une idée ou une valeur ou une expérience ou des connaissances théoriques, pratique et culturelle en liaison étroite avec le type de culture d'une société et à pour objectif de préparer l'élève à l'enseignement moyen, celui qui donne les premiers éléments de connaissance, tel qu'apprendre à lire, calculer, ordonner, permet notamment l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et des bases des mathématiques, d'agir, s'exprimer, faire comprendre; puis pour les jeunes algériens l'entrée à l'école communale marque une étape importante de l'existence et représente par fois une

---

<sup>1</sup> Marcel Crahay, **L'école peut-elle être juste et efficace ? De l'égalité des chances à l'égalité des acquis**, 1<sup>er</sup> édition, de Boeck université, Belgique, 2000, P20.

véritable libération du corps et de l'esprit, dont l'enfant aborde la vie scolaire avec sa personnalité globale et certaines disciplines vont heurter de front les caractères acquis et les aptitudes orientées depuis la naissance dans le milieu familial; or la logique du système scolaire en Algérie comme ailleurs est fondée sur l'idée que l'enfant est fait pour l'enseignement et non l'enseignement pour l'enfant.<sup>1</sup>

L'école algérienne à commencer à former un citoyen algérien capable d'appréhender par une solide formation intellectuelle, et cela implique qu'une autre pédagogie soit définie et instituer. Le monde enseignant doit ambitionner pour leurs élèves ouverture et une adaptation sur le monde actuel et futur tout en leur faisant découvrir leur identité algérienne, ce n'est pas dans l'apparence de la langue, de la religion, des coutumes que se forme seulement une identité algérienne nationale capable de construire une nation, c'est d'abord dans les têtes, les savoir, les compétences, tout projet pédagogique doit viser à développer les capacités intellectuelles d'analyse et synthèse de l'apprenant, surtout aux jeunes enfants.

L'école algérienne tient une place centrale dans le quotidien des enfants et des jeunes, elle occupe une grande partie de leurs temps, par ce qu'elle produit des individus adaptés à la société dans laquelle ils vivent, à travers des normes, des habitus, des connaissances, des valeurs ;l'importance de l'école primaire , pour les jeunes va bien au-delà des heures de cours, les classes, les copains, le soutien et l'ambiance au sein du groupe, ce qu'influence positivement sur leur bien-être, l'élèves dois s'intégrer à un groupe qu'ils n'ont pas choisi et une grande partie de leur relations sociales se noue à l'école, de plus ils y passent beaucoup de temps assis, dans un environnement strictement réglementé et structuré, ainsi quel il joue un rôle déterminant dans le cursus scolaire de chaque élève, la qualité de l'enseignement dispense dans les écoles maternelles et élémentaires revêt une importance primordiale, on doit donc considérer comme un objectif prioritaire que les élèves aient acquis à la fin du primaires les connaissances, compétences et habilités indispensables, il est impératif que chaque enfant ait mis en place de manière assurée et durable les fondements en arabe, en français, en mathématique et en culture générale.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup><https://www.mahfoubennoune.com,2000,fr>, consulté le 7 mai 2019, à 00h42min.

<sup>2</sup><https://www.mahfoubennoune.com,2000,fr>, consulté le 12 mai 2019, à 11H01min.

### **1-3. Le rôle de l'enseignant dans l'école primaire :**

« L'enseignant à l'école primaire se définit comme étant une personne qui a la responsabilité de prendre en charge la formation des jeunes générations pour leur assurer une éducation intellectuelle, morale, et physique et les préparer à bien s'insérer dans une société en devenir »<sup>1</sup>.

Le concept enseignant se rapporte habituellement au processus par lequel les connaissances, les compétences, et les valeurs sont transmis d'une génération à une autre, comme la transmission des connaissances théorique et pratique structurelle en liaison étroitement avec le type de culture d'une société.<sup>2</sup>

D'une façon plus précise on peut dire que l'enseignant est une personne qui fréquente l'établissement de l'enseignement primaire qui contient du savoir, des informations dans plusieurs domaines surtout dans le domaine d'éducation, dont il joue un rôle central dans la transformation et l'amélioration de l'enseignement, qui a pour objectif de conduire l'élève à une certification reconnue, de lui permettre d'acquérir une culture générale, de le préparer à la vie active et à l'exercice de ses responsabilités d'homme et de citoyen ainsi qu'il aide l'élève dans son développement personnel, son orientation, à construire son autonomie, à développer un esprit critique, aussi l'enseignant développe chez l'élève les attitudes, les compétences favorables à l'apprentissage, notamment des stratégies d'apprentissage autonome.

L'enseignant crée un climat serein et propice à l'apprentissage, et encourage les élèves à progresser vers les performances qui sont à la portée de leurs capacités, il donne la possibilité d'exprimer ses talents et favorise sa créativité, il valorise le travail de l'élève par une évaluation équitable et positive de ses résultats et progrès. Aussi il accorde le dialogue et la communication avec les élèves à fin de créer une atmosphère de confiance, facilite les discussions, organise un débat scientifique, fait en sorte que les élèves acquièrent une démarche scientifique, permet aux élèves de faire des erreurs et montre comment les erreurs peuvent être bénéfiques.

L'enseignant doit être motivé et de présenter à ses élèves un cours bien préparé et structuré, faisant preuve de son savoir intellectuel et pédagogique dans l'établissement scolaire qui est le cadre de vie et de travail quotidien de tous les acteurs de l'école. Il apparaît essentiellement de considérer les enseignants comme

---

<sup>1</sup>Lelievre Claude et autre, **Bâtisseurs d'école histoire biographique de l'enseignement**, édition Nathan pédagogie, Paris, 1994, P39

<sup>2</sup>Grawitz Madeline, **Méthodologie des sciences sociales**, 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 1999, P512.



des acteurs d'importance dans la persévérance scolaire des jeunes, les enseignants ont un impact à plusieurs niveaux, notamment ils peuvent s'investir dans une relation humaine avec leurs élèves ou étudiants, au plus grand bénéfice de ceux qui éprouvent des difficultés personnelles et scolaires; et également est possible de participer à l'établissement d'une complicité d'action avec les parents de leurs élèves, cela fait partie des nombreux défis de la profession, mais l'apport d'une collaboration positive entre les parents et l'enseignant est indéniable et important à la réussite de l'élève.

Enseigner est plus difficile qu'apprendre, car enseigner veut dire faire apprendre à l'élève, un verbe simple, mais une action complexe par ce qu'il n'est pas seulement chargé d'enseigner car d'une part, il est chargé de l'apprentissage, de la lecture, de l'écriture et de calcul et encore d'assurer une éducation intellectuelle, morale, physique, sociale et l'accompagnement du développement des enfants, d'autre part, la profession d'enseignement est chargée et pleine de challenges, elle ne se limite pas au rapport de face à face avec les élèves, mais aussi aux tâches complémentaires comme la préparation des leçons le soir ou les week-ends, évaluer les travaux pédagogiques, un travail administratif, corriger les copies, préparer les bulletins trimestriels, rédiger le cahier de liaison dans lequel ils inscrivent le programme de la journée, se réunir avec les représentants des parents d'élèves de l'école, ce qui rend la tâche plus pesante et difficile. L'enseignant à l'école primaire se trouve souvent devant des difficultés, des contraintes et des challenges, il trouve la difficulté de concentration des élèves sur même activité pendant un temps long, la gestion de la classe et l'organisation et la surveillance des élèves.

La fonction de l'enseignement primaire est une profession qui nécessite un grand effort de la part de l'enseignant il doit fournir tous les moyens pour attirer l'ensemble des élèves et surtout travailler avec vigilance afin d'accomplir ses tâches d'une manière plus efficace<sup>1</sup>.

Donc le métier de l'enseignement est un travail exigeant, qui suppose une mobilisation physique, cognitive, affective et subjective permanente, sans possibilité d'échappatoire, ou se cumulent et des exigences multiples dont les effets combinés peuvent générer des phénomènes d'usure sur le long terme ; les enseignants ont cependant le sentiment d'une invisibilité des formes de pénibilités du travail et des difficultés du métier aussi.

---

<sup>1</sup> Vincent Dupriez et autre, **Enseigner**, 1<sup>er</sup> édition, Paris, mars 2007, P151.

Alors devant ces différentes tâches les difficultés rencontrées durant l'exercice de la profession et les diverses responsabilités pédagogiques, éducatives et administratives, les enseignants à l'école primaire sont toujours soumis à une pression professionnelle.

## **2-4. L'éducation et le nouveau programme scolaire :**

L'éducation est considérée comme un élément important du développement de personnes, de se débrouiller dans le contexte sociale, technique ,et de savoir-faire et un système éducatif scolaire développé, performant est donc un avantage majeur ensuite l'école doit être efficace, c'est-à-dire qu'elle doit être capable de faire apprendre le plus grand nombre possible d'individus et de leur faire acquérir la meilleure maîtrise possible des savoirs et savoir être, il doit aussi être égalitaire, c'est-à-dire qu'elle doit permettre à tous d'avoir les mêmes chances de réussir, mais également de réduire les inégalités sociales, ainsi que l'école doit permettre à chacun de s'épanouir librement , et il doit préparer la jeunesse à occuper avec compétence sa place dans la société, à être capable de réfléchir sur la nature d'une décision à prendre ou sur la légitimité d'une action.

Dans un monde où les innovations technologies exigent un apport humain pour servir d'antidote à la suprématie de la technique, l'école à remplir une action fondamentale d'intermédiaire entre l'univers technique et le monde des élèves, les nouvelles techniques obligent les éducateurs à repenser le programme d'études, elles offrent des possibilités nouvelles d'instruction( par exemple, l'enseignant assisté par ordinateur, l'utilisation d'une machine de traitement de texte).

Nous ignorons ce que sera le programme d'études de demain, mais nous pouvons être sûrs qu'il sera différent, il fait apprendre aux élèves à vivre en société et à leur « apprendre à apprendre », l'école aura au moins à aider à préparer la jeunesse à vivre dans un milieu technique, autrement dit leur inculquer les connaissances théoriques et pratiques élémentaires dont ils auront besoin pour comprendre ce milieu ; et de créer de nouveaux programmes pour faciliter le passage de l'études à la vie active et à rendre l'enseignement prévu dans le programme d'études plus compatible avec les exigences de l'industrie, aussi il prendre une part plus grande dans la formation permanente<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Nefissa Zerdoumi, **Enfants d'hier l'éducation de l'enfant en milieu traditionnel algérien**, édition, Paris, 1970, P 119.

## **Synthèse du chapitre:**

D'après les éléments de ce chapitre, nous avons compris l'histoire du système éducatif en Algérie dans la période coloniale, ainsi que après l'indépendance, et d'après le départ massif des français au lendemain de l'indépendance en 1962, l'Algérie s'est retrouvée avec un grand déficit en enseignants augmenté par un taux de natalité des plus forts du monde, les écoles algériennes s'inspiraient du système français et la plupart des enseignants venaient de France. L'évolution de système éducatif dans l'Algérie hérita d'un taux très élevé d'analphabétisme estimé à 86,03% de la population total.

L'enseignement entre l'ancienne génération et celle d'aujourd'hui, a eu des changements et des modifications dans le programme scolaire, qui se considéré comme un processus social, dans le but d'enseigne les connaissances théoriques, pratiques et culturelles en liaison étroite avec le type de culture d'une société, dans lequel le rôle de l'enseignant est d'instruire, éduquer, gérer, évaluer et orienter, aider l'élève à s'insérer socialement et professionnellement, et développer en lui le goût du savoir et faire recevoir un apprentissage de base. L'école primaire vu de l'extérieur semble mener une magnifique profession, un bon statut social, bon revenu, taches simples avec des catégories très jeunes maitrisables .mais dès que nous nous sommes approchés de cette catégorie d'enseignant, une autre vérité s'est dévoilée à nos yeux, que la profession d'enseignement primaire est une tâche très difficile car celui qui donne les premiers éléments de connaissances, tel qu'apprendre à lire, écrire, calculer, ordonner, dont l'enseignant à ce palier n'est pas comme d'autres travailleurs, sa profession est passionnante exige une attention soutenue et une grande responsabilité. Enfin le nouveau programme scolaire algérien ; de deuxième génération est informative, apporte des nouvelles connaissances et méthodes scientifique.

# **Chapitre 04 :**

## **Stabilité professionnelle entre les conditions de travail et relations au travail**

**Préambule :**

**1- Les conditions de travail:**

**1-1. L'ergonomie et ses objectifs :**

**1-2. les composants des conditions de travail :**

**1-3. L'environnement de travail comme facteur de stabilité professionnelle :**

**2- La prise de décision notion et signification:**

**2-1. La prise de décision en groupe et ses modes :**

**2-2. Les avantages et les inconvénients de la prise de décision :**

**2-3. La participation des enseignants à la prise de décision :**

**2-4. Les domaines de la participation des enseignants à la prise de décision :**

**2-5. La participation des enseignants à la prise de décision et la stabilité professionnelle:**

**Synthèse du chapitre :**

## **Préambule :**

Dans ce chapitre nous présenterons, en premier lieu qu'est-ce que les conditions de travail?, l'ergonomie et son objectif, les composants des conditions de travail, ainsi que l'environnement de travail comme facteur de stabilité professionnelle, aussi on a parlé sur la prise de décision, la participation à la prise de décision en groupe et ses modes, les avantages et les inconvénients de la prise de décision, les domaines de la participation des enseignants à la prise de décision, le rôle de la participation des enseignants dans la prise de décision et son impact sur la stabilité professionnelle.

### **1- Les conditions de travail :**

Depuis les années 80 la conception des conditions de travail reste toujours une question politique et sociale. Potentiellement toute caractéristique de travail a vocation à devenir une « condition de travail ». Il appartient au débat social de dire s'il est légitime de la traiter comme telle, la recherche scientifique doit aussi examiner comment la société traite le travail, met en exergue ou refoule les conditions de travail, mène ou non des actions pour les améliorer.<sup>1</sup>

D'une manière générale les conditions de travail désigne l'environnement dans le qu'elle les employés vivent sur leurs lieu de travail, elle comprend la pénibilité et les risques du travail effectif ainsi que l'environnement du travail bruit, chaleur, exposition à substances toxiques qui résultant d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou un risque existant lors de l'exercice habituel de la profession.<sup>2</sup>

« A côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre rationnel dont le quel évalue l'enseignant (statut professionnel, durée du contrat,...) la diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés. »<sup>3</sup>

Sur la base de différentes enquêtes menées par Elton Mayo déduit que les salariés ne faisaient l'objet d'aucun changement de leurs conditions de travail ne soit matérielles et immatérielles, leurs productivités augmentèrent malgré tout.

---

<sup>1</sup> Michel Gollac, **Les conditions de travail, édition la découverte**, Paris, 2014, P10.

<sup>2</sup> Mouton Jean Pierre/ Chabad Jack, Op, Cit, P8.

<sup>3</sup> La-Entita thielleux, **L'essentiel de la gestion des ressources**, 5<sup>eme</sup> édition, Paris, juin2011, P29.

« L'effet Hawthorne » démontra ainsi que le seul fait d'exprimer de l'intérêt aux conditions de travail influencent positivement sur le rendement.<sup>1</sup>

Donc Elton Mayo a mis l'accent sur les relations de groupes qui se constituent entre les travailleurs après avoir observé qu'entre différents groupes se forment des clivages qui ne sont imposés ni par à l'administration ni par les contraintes de travail, mais qui sont dus aux agents de l'institution eux-mêmes, il a compris qu'il existe des normes propres aux groupes, normes relatives au niveau de production et aux relations avec les supérieurs.<sup>2</sup>

Les conditions de travail concernent le mode de reconnaissance du travail et de sa performance au sein de l'organisation, elles concernent la prise en compte de la qualité du travail, de l'acquisition d'expérience, de la fidélité et du personnel, de son assiduité et de ses capacités d'évaluation.

Les conditions du travail est l'exercice d'une activité professionnelle donnée, ce sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degrés du fatigue. Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière de l'ergonomie et des ergonomes qui peuvent en faire l'analyse et éventuellement chercher à trouver des moyens de les améliorer ou d'en réduire les effets négatifs.<sup>3</sup>

Les conditions de vie et de travail des enseignants, comme celles des professions intellectuelles en général, la description du travail des enseignants à partir du temps consacré aux différentes activités permettait d'esquisser une description des conditions de travail, et d'établir un lien entre la description du temps, « profils professionnels » et l'évolution du métier d'enseignant. C'est-à-dire le temps total hebdomadaire; le temps des cours, le temps de préparation des cours et les activités découlant de l'élargissement du métier.<sup>4</sup>

Le domaine de l'enseignement est bon et instructif, mais il regroupe des problèmes et des difficultés qui reviennent aux conditions de travail, comme effectifs de classes trop chargées, trop d'heures de cours, allègement des programmes, station debout, trop d'élèves de niveau différent (difficultés de compréhension), agitation des enfants, le bruit, manque de repos causé par les heures supplémentaires, manque de transport et de logement. Tous cela engendre le stress et l'anxiété, la

---

<sup>1</sup> Les Memos, **Théorie des organisations**, édition Dar Otmania, Paris 2007, P31.

<sup>2</sup> Ibid. P31.

<sup>3</sup> La-Entita thielleux, Op. Cit, P101.

<sup>4</sup> <https://www.persee.fr>, Dr Lemordant, **Les conditions de vie et de travail d'écolier**, Enfance, volume 2, N°41, Bimestrielle, Paris, 1965, P54. Consulté le 03 mai 2019, à 12h30min.

fatigue et la nervosité, troubles du sommeil, etc. ce qui fait que l'enseignant exige l'amélioration des conditions de travail.

### **1-1. L'ergonomie et ses objectifs:**

Est l'étude scientifique de la relation entre l'homme et ses moyens, méthodes et milieux de travail, elle est l'ensemble des connaissances relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité. Son but est de simplifier le travail pour augmenter la productivité, sans perte de qualité.<sup>1</sup>

Elle est la discipline qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les humains et les autres composantes d'un système, et l'application de méthodes, de théories et de données pour améliorer le bien-être des personnes et la performance globale des systèmes.

L'ergonomie traite de l'adaptation des conditions de travail aux capacités et caractéristiques de la personne active, et des capacités d'adaptation de cette personne à sa fonction, elle ne se préoccupe pas seulement de l'adaptation des équipements de travail aux dimensions corporelles; elle s'intéresse aussi à une organisation du travail à mesure humaine ainsi que contenu et à l'environnement de travail.

L'ergonomie met en avant deux objectifs fondamentaux :

- D'une part le confort et la santé des utilisateurs : il s'agit de prévenir les risques (accidents, maladies), de minimiser la fatigue (liée au métabolisme de l'organisme, à la sollicitation des muscles et des articulations, au traitement de l'information, à la vigilance), de créer les conditions d'un travail satisfaisant;
- D'autre part l'efficacité : l'efficacité pour l'organisation se mesure sous différentes dimensions (productivité, qualité, fiabilité). Cette efficacité est dépendante de l'efficacité humaine, en conséquence, l'ergonomie vise à identifier les logiques des opérateurs et à concevoir des systèmes adaptés.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Grawitz Madeleine, Op. Cit, P500.

<sup>2</sup> Pierre Falzon/ Ludivine Mas, **Les objectifs de l'ergonomie et les objectifs des ergonomes**, Centre de recherches sur le travail et le développement, Paris, 2007, P02.

L'ergonomie joue un rôle dans une conduite de changement réussie puisqu'elle permet de mettre en place les modifications les plus adaptées, aussi parce qu'elle permet d'inclure les employés dans cette transformation, les bases d'une conduite de changement efficace sont ; la communication, la création de groupe de travail et la formation. Parmi les bouleversements des méthodes de travail, l'arrivée des NTIC qu'est un enjeu fort, nécessitant une réelle analyse des tenants et aboutissants lors de sa mise en place.

## **1-2. Les composants des conditions de travail :**

Les conditions de travail peuvent regrouper en quatre catégories, qu'est comme suit :

### **1-2-1. Les facteurs physiques et environnementaux :**

Il s'agit de l'implantation et de la conception du poste de travail, ainsi que son environnement physique, ex : travail sur écran, climatisation, niveau sonore, chaleur, bruit, éclairage, odeur, température,...

### **1-2-2. Les facteurs organisationnels :**

Ils concernent les règles relatives à l'institution et à la gestion de l'établissement, ex : adaptation des enseignants à leurs postes, consignes, règlement, charge de travail (cadence, les horaires de travail,...).

### **1-2-3. Les facteurs sociaux :**

Dépendent des relations de travail, conditionnées par le style d'organisation et la qualité de communication interne, en particulier la rémunération, la qualification, les relations avec l'administration.

### **1-2-4. Les facteurs psychologiques :**

Concerne le bien-être émotionnel de l'individu en lien avec le milieu de travail, ils résultent des situations professionnelles qui engendrent des répercussions sur la santé psychologique des enseignants, ex : souffrance au travail, stress, épuisement professionnel.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Claude Louche, **Introduction à la psychologie du travail et organisations concept de base et des applications**, Édition Armand Coline, Paris, 2007, Pp146.



### **1-3. L'environnement de travail comme facteur de stabilité professionnel :**

Vue l'importance des conditions de travail, sont devenues l'objet de la recherche de plusieurs institutions, et l'amélioration de ces dernières est le résultat des changements opérés dans la structure des emplois, afin d'atteindre une certaine satisfaction et stabilité professionnelle.

Les conditions de travail résultant du travail lui-même ; telle que la conception du poste, le contenu du travail, les dépenses physiques et mentales, l'hygiène et la sécurité, horaires et trajet, aussi l'environnement physique et l'environnement psychosocial.

Chaque employé cherche dans son environnement les facteurs qui lui permettent la stabilité, qu'est le résultat de la satisfaction et la motivation des enseignants de leurs conditions de travail dans son milieu professionnel.

La satisfaction au travail est l'accomplissement de ce qu'on demandait ou désirait, c'est la façon dont les enseignants ressentent leur condition de travail et ces différentes composantes, ainsi fonction de la relation perçue entre ce que son travail lui offre ou lui amène, « elle est un écart entre ce que l'individu attend de son œuvre et ce qu'il est également vrai qu'elle consiste en une attitude favorable ou défavorable d'un employé vis-à-vis de son travail ». <sup>1</sup>

La satisfaction est l'état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail, elle résulte de la correspondance entre ce que la personne attend de son travail et ce qu'elle espère en retirer. Elle est l'évaluation faite par une personne de son travail comme rependant ou permettant de reprendre à ses valeurs importantes vis-à-vis du travail, à condition que ces valeurs soient convergentes avec ou aident à satisfaire ses propres besoins de base qui est de deux types différents ; mais interdépendants, les besoins matériels ou physiques et les besoins psychologiques, en particulier le besoin de développement, qui crée la stabilité dans le milieu de travail. <sup>2</sup>

La stabilité professionnelle est le degré de la conformité de l'individu dans son lieu de travail. Elle comprend les bonnes conditions, le type de travail, les relations humaines, la sécurité, etc. Elle affecte l'attitude du travailleur face à ses obligations, et souvent de la correspondance entre le travail réel et les attentes des

---

<sup>1</sup>Jacques Dufrenoy, **motiver sans avilie**, Les affaires, 27 septembre 1997, P6.

<sup>2</sup> Romain Pigeot/ Charles-André Pigeot, **Le Guide du bien-être au travail**, 3<sup>ème</sup> Edition, Eyrolles, 2013, P75.

travailleurs. Plus les conditions de travail sont favorables et importante, plus les travailleurs se stabilisent et s'engagent dans leurs tâches et sont motivée. Toutefois, si les conditions de travail sont défavorable et faible, le travailleur n'aura pas de stabilité et de motivation et aura du mal à mener les activités qui lui appartenant.

« L'individu ancré « stabilité » lie sa carrière à une organisation pouvant lui assurer une sécurité de l'emploi sur le long terme, des avantages sociaux importants et de manière générale, une grande stabilité professionnelle. Le niveau qu'il atteint dans l'organisation importe moins au regard du niveau de sécurité recherché. Il préfère alors un emploi stable et prévisible. Aussi, le contexte prime sur la nature du travail. La conduite de l'emploi dans une organisation, la stabilité familiale, et l'intégration dans une communauté font partie des priorités ainsi que la stabilité géographique ». <sup>1</sup> En effet les conditions de travail dans l'établissement jouent un rôle primordial envers la stabilité des enseignants, car les mauvaises conditions de travail entravent cette dernière, de ce fait les organisations doivent tenir compte de ces conditions afin de créer un climat permettant aux enseignants de se stabilisés, qui engendre des relations stables dans l'emploi.

## **2- La participation des enseignants à la prise de décision dans le secteur éducatif :**

La prise de décision peut apparaitre dans n'importe quel contexte de la vie quotidienne aussi bien au niveau professionnel, « la décision est un choix d'une solution ou d'une orientation parmi d'autre possible ». <sup>2</sup>

Prendre une décision est un processus qui expose aux risques, qui responsabilise et dont les conséquences nous dépassent souvent. Prendre une décision, ce n'est pas seulement trouver une solution, c'est analysé les enjeux, les causes du problème et aller plus loin pour évaluer les conséquences des choix.

Pour prendre une décision, il faut en premier lieu définir l'objectif que l'on veut atteindre, valider les ressources en expertises et en créativité et enfin définir le cadre décisionnel.

La décision est acte par lequel un décideur opère un choix entre plusieurs options permettant d'apporter une solution satisfaisante à un problème donné, à l'exécution

---

<sup>1</sup> Rojot Jaques, **revue de gestion des ressources humaines**, édition ESK, N°69, Paris 2008, P57.

<sup>2</sup>Grawitz Madeleine, Op. Cit, P10.

d'une action ou d'un projet avec toutes les conséquences que cette décision pourrait engendrer. Cela demande d'avoir identifié le cadre décisionnel, c'est-à-dire l'environnement dans lequel le décideur a toute latitude pour décider et dans lequel va se situer la décision et ses applications.<sup>1</sup>

## 2-1. La prise de décision en groupe et ses modes:

et appropriation de l'information ne suffisent pas à la participation s'il n'y a pas la parole, cette phase nécessite au travail en tous petits groupes pour faciliter l'expression de chacun, elle suppose que chacun ait pris de temps de prendre connaissance de l'information, cependant, l'animateur doit être vigilant à ce que le besoin de l'information peut être prévu, il est également important qu'une personne ressource soit présente pour délivrer l'information nécessaire et recadrer le sujet dans la vision globale si nécessaire.

Bien que la plupart des décisions puissent être prises individuellement, il est souvent préférable de faire intervenir un groupe de personnes dans le processus décisionnel lorsque le problème est complexe, une décision de groupe est le résultat de délibération d'une réunion de personnes qui fournissent des renseignements on exprime leur opinion quant à la décision convenable, pour que la prise de décision en groupe soit efficace, on doit :

- **Viser le consensus:** le groupe doit délibérer jusqu'à ce qu'il parvienne à une certaine entente ;
- **Décourager le verbiage :** les gens ayant la parole trop facile influencent leurs collègues dans l'adoption d'une solution, il faut garder à l'esprit qu'il n'existe pas de lien direct entre la quantité des interventions et leur qualité ;
- **Eviter de tenir compte de la position hiérarchique :** parmi les membres du groupes, quelques-uns ont un rang hiérarchique plus élevé et de ce fait, ils sont respectables d'exercer une influence induite sur les autres.<sup>2</sup>

Différents modes peuvent être utilisés pour prendre une décision collective, lorsque le groupe fonctionne suffisamment bien, que les décisions sont complexes et le temps à disposition est suffisant ;

---

<sup>1</sup> Jean-Marc Santi et autres, **De la Prise de décision**, édition Dunod, Paris, 2015, P16.

<sup>2</sup> Shinon L/ Dolan et autres, **Psychologie de travail et comportement organisationnel**, 2<sup>ème</sup> édition, Gaétin Morin, Québec, 2003. P255.

**2-1-1. Le consensus :** offre de nombreux avantages, il développe l'intelligence collective et permet d'aller au-delà de la recherche de compromis par une prise en compte de l'ensemble de la situation, de tous les besoins et perspectives, les accords qui en découlent sont durables et soutenus par les personnes concernées. Le but dans le consensus consiste non pas à obtenir un accord total (unanimité), mais à développer une compréhension commune et une réelle acceptation de tous pour la proposition la meilleure pour le groupe en entier (ce qui implique un engagement de tous à mettre en œuvre la décision prise). Il importe ici d'identifier les intérêts (valeurs, besoin, peurs) derrière les opinions et positions et d'éviter pour ce de travailler sous pression. Procéder par petits pas, comme pour une négociation gagnant-gagnant. En cherchant à satisfaire les besoins de tous, par l'élaboration de propositions innovantes si possible.

**2-1-2. Le compromis** suppose que l'on renonce à certains intérêts pour obtenir un accord.

**2-1-3. Le mode consultatif** de prise de décision repose quant à lui sur un leader, qui sollicite les avis mais opérera les choix lui-même, il permet de bénéficier des apports du groupe en minimum de temps et est approprié notamment lorsque les actions seront portées et réalisées en fin de compte par le leader.

**2-1-4. Le vote** peut être utile notamment lorsque l'on a très peu de temps ou pour éliminer certaines alternatives peu bénéfiques. Il ne favorise cependant pas le développement du travail de groupe et tend à accroître les retranchements de chaque personne sur ses positions.

Les résultats sont différents si le vote se fait « bulletin secret ». Il n'est pas rare que les personnes minorisées reviennent ultérieurement à la charge et résistent à mettre en œuvre la décision majoritaire.<sup>1</sup>

## **2-2. Les avantages et les inconvénients de la prise de décision :**

Les décisions collectives présentent un degré de complexité qu'il importe de bien gérer : multiplicité des logiques individuelles, phénomène de groupe, rapports de pouvoir, etc.

---

<sup>1</sup> Marc Thiébaud, **La prise de décision**, Rue du Collège 8, Colombier, 2013, P02.

### **2-2-1. Les avantages de la prise de décision :**

- Permettent en toutes circonstances de prendre des décisions pertinentes sur base d'informations prédictives fiables, et le partage d'une plus grande quantité d'information et d'idées qui favorise l'élaboration de solutions originales et créatives.
- Offre une meilleure appropriation du problème de la part des différents membres et multiplie les solutions envisagées.
- Le sentiment d'être utile stimule l'intérêt des participants surtout si la décision les touche directement.
- Les personnes comprennent et acceptent beaucoup plus une décision à laquelle elles ont pris part. de là, leur engagement lors de la mise en application est plus grand.

### **2-2-2. Les inconvénients de la prise de décision :**

- Le besoin d'expression de chaque individu prend souvent beaucoup de temps, il faut en outre que chaque personne soit disponible au même moment.
- Il peut arriver que certains participants dominent le groupe et orientent la décision en fonction de leurs propres intérêts.
- La recherche de la cohésion à l'intérieur du groupe entraîne une tendance à la conformité, limitant ainsi les apports critiques de certains membres.
- Les facteurs tels que l'âge, le sexe ou la culture influencent la prise de décision personnelle. Il existe également des pathologies de la décision qui peuvent influencer les choix, tels que la dépression, les troubles compulsifs, l'anxiété ou les états coléreux.<sup>1</sup>

### **2-3. La participation des enseignants à la prise de décision :**

La prise de décision au sein des institutions ne peut pas s'exercer individuellement parce que la réalité positive des objectifs dépend d'un effort collectif donc la participation à la prise de décision est une nécessité et condition pour atteindre les objectifs organisationnels de l'établissement. En fait faire participer les enseignants à la prise de décision dans le cadre de l'éducation, il s'agit de prendre leurs opinions et leurs avis en considération dans l'action décisionnelle, parce que les décisions de l'enseignant ont une valeur très importante dans l'enseignement et dans la régulation de leurs problèmes, ainsi que à travers cette participation que un enseignant exerce son métier volontairement, d'enseigner en

---

<sup>1</sup>[www.rsv.espacedoc.net/fobres4\\_5/](http://www.rsv.espacedoc.net/fobres4_5/), **Prise de décision**, consulté le 19 mai 2019, à 11h45min.

liberté et d'autonomisé les enseignants, c'est leurs permettre de participer au choix des approches pédagogiques, au choix des livres scolaires et au décision qui engagent leurs corps de métier et de l'école.<sup>1</sup>

Autrement dit : la participation des enseignants dans la prise de décision au sein d'administration, d'école, d'un établissement, d'une institution leurs rendre motivent, d'évitent les retards, de diminuent le taux d'absentéisme et de réalisent l'efficacité de l'école, aussi de fournirent plus d'effort, des sacrifices pour leurs élèves et d'avoir des bons relations au sein de l'environnement de travail.

La participation des enseignant à des activités éducatives et social et dans les missions scolaire par exemple au processus liés aux examens, aux compétitions et à divers processus de formation dans le but d'améliorer le niveau et le renouvellement de l'information ainsi qu'il participe dans les travaux liés à la préparation, la correction et à l'évolution des cours, les résultats scolaires des élèves, les horaires de travail, des programmes des instructions, et même encourage les élèves à participé à des activités culturelles et artistique.

L'enseignant contribué efficacement à la prospérité de la communauté éducative, aussi il donne l'exemple de la présence, la régularité et le comportement, et il participe de tout ce qui favoriserait la vie en établissement ; dans une école primaire pour atteindre l'excellence académique et la réussite scolaire et de développer le niveau d'apprentissage et d'éducation.

La gestion de l'établissement est la responsabilité de tout le groupe pédagogique, pour cela, la participation au processus de prise de décision, est considérer un élément plus que nécessaire mais indispensable et efficace.

La participation à la prise de décision veut dire faire intervenir les enseignants dans la négociation et la concertation qui concerne l'école, à travers leur opinion, vision et pensée afin de conclure un accord, un arrangement.

---

<sup>1</sup> Jean-Marc Santi et autres, Op. Cit, P40.

## **2-4. Les domaines de la participation des enseignants à la prise de décision :**

Les enseignants participent dans les décisions concernant l'éducation et la pédagogie, ce qui est bénéfique pour l'élève :

### **2-4-1. Les décisions de conseil de classe :**

analysé les résultats d'études concernant les recrues et les élèves qui réussissent, retrouver les difficultés, les perturbations d'apprentissage et les cause de régressions des résultats des élèves, discuter sur la comparaison trimestrielle, ainsi que doivent rechercher des mécanisme pour résoudre ces problèmes.

### **2-4-2. Les décisions pédagogiques:**

- organiser une démonstration de culture a fin de cultiver l'élève.
- l'élève, et crée des nouvelles méthodes pédagogiques.
- Intervenir dans l'exécution et détermination des programmes et des projets qui concernant l'établissement.
- Interfère dans le déroulement l'hebdomadaire.
- Prendre de décision mise en œuvre aux les compétitions, les cérémonies et les sorties pédagogiques.

### **2-4-3. Les décisions relatives à la gestion matérielle des écoles :**

Qui sont les besoin concerne l'établissement par exemple ;

- Les moyennes nécessaires qui favoriser à l'enseignant de faire son travail dans des bons conditions (en cas de pénurie d'outils scolaire).
- Trouver des mécanismes pour clarifier les informations, et les leçons afin de faciliter la compréhension pour l'élève.

## **2-5. La participation des enseignants à la prise de décision et la stabilité professionnelle:**

La participation à la prise de décision joue un rôle important dans l'amélioration et la satisfaction des enseignants au niveau des écoles primaires, faire participer un enseignant à la prise de décision lui donner la confiance en soi, lui engager dans la responsabilité, et lui intégré à un groupes professionnel et à sa valeur dans le milieu de travail.

La décision communautaire mieux que l'opinion individuel car, la multiplicité des perspectives et des suggestions se donnent des bons et meilleur résultats, ainsi que démineur les erreurs, éviter les réclamations des enseignants, unifier et solide la méthode du travail.

L'objectif de cette participation est de se familiariser avec le point de vue des enseignants et leur vision du sujet, crée un climat de travail favorable et renforcer les relations et l'intégration professionnels, aussi elle est une voie de stabilisation et d'accès à des situations moins pénible.<sup>1</sup>

Le modèle participatif consiste à associer les enseignants à la bonne marche de leurs établissements, dans ce modèle l'enseignant peut intervenir pour améliorer et atteindre la stabilité dans le milieu professionnel et l'on compte sur lui pour rendre le rendement plus performante, dans ce modèle en trouve la discussions ouverte entre l'administration et tout le groupe éducatifs.<sup>2</sup>

La participation à la prise de décision est diversifier les opinions, les visions, et parvenir à des solutions appropriée dans nombreux cas, et considérée comme la plus réussie et la meilleure pour tirer parti de processus de l'institution et renforcer la coopération et la compréhension entre les membres de l'institution, et les motivé pour occuper leur poste de façon permanente.<sup>3</sup>

L'enseignant joue un rôle important dans l'éducation, la construction des générations et favorise chez ses élèves l'apprentissage, aussi il a un rôle dans le fonctionnement de l'établissement. De là on peut dire que la participation des enseignants à la prise de décision peut créer chez eux le sentiment d'appartenance, de satisfaction et de stabilisation, car pour atteindre la stabilité professionnel il est nécessaire de faire adapté les enseignants dans leurs milieu de travail et prendre en considérations leur vision et opinion sur ce que concerne l'école, pour lui intégrer et stabiliser dans leurs profession.

---

<sup>1</sup> Margaret Maruani/ Emmanuèle Reynaud, **Sociologie de l'emploi**, 3<sup>ème</sup> édition la découverte, Paris 2001, P92.

<sup>2</sup> Michel De Coster, **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck, Paris, 1999, P169.

<sup>3</sup> Jean-Marc Santi et autres, Op. Cit. P25.



## **Synthèse du chapitre :**

D'après ce chapitre, nous avons déduit que l'amélioration des conditions de travail, contribue à la fidélité, fiabilité du personnel, et l'efficacité de l'institution, ainsi que l'ergonomie joue un rôle important dans la provocation de changement, afin de réalisées la stabilité au milieu de travail. Aussi la participation des enseignants dans la prise de décision amène à une meilleure gestion de l'école. Et l'existence d'une stabilité professionnelle, signifie l'obtention d'un environnement de travail adéquat.

# **Chapitre 05:**

## **Le syndicat d'enseignement en Algérie**

### **Préambule**

#### **1- Syndicat et syndicalisme:**

**1-1. Histoire du syndicalisme en Algérie:**

**1-2. L'action syndicale :**

**1-3. L'action syndicale en Algérie :**

**1-4. Les moyens d'action syndicale :**

#### **2- Le syndicat d'enseignement en Algérie:**

**2-1. Les syndicats d'enseignants peuvent-ils améliorer le climat organisationnel et social des enseignants dans leur milieu de travail?**

**2-2. Le syndicalisme d'enseignement à l'école primaire :**

**2-3. Quels sont les buts de l'adhésion des enseignants au syndicat?**

### **Synthèse du chapitre :**

## **Préambule :**

Ce chapitre vise à tracer, l'histoire du syndicalisme et l'action syndicale en Algérie, le mouvement syndical autonome, les moyens d'action syndicale, le rôle des syndicats, aussi le syndicat d'enseignement en Algérie, puis un aperçu sur l'évolution du syndicalisme enseignant en Algérie, les syndicats d'enseignants peuvent-ils améliorer le climat organisationnel et social des enseignants dans leur milieu de travail ?

## **1- Syndicat et le syndicalisme :**

Le syndicat est un groupement constitué pour la défense d'intérêts professionnels communs, de là, on peut tenter à un format qui s'attache à la fois à la composition des organisations syndicales, à leurs histoires, à leurs différents rôles dans les institutions, les administrations.

Le syndicalisme naît avec la révolte industrielle, même si dans sa première expression le syndicalisme de métier peut être considéré comme un héritage des corporations d'Ancien Régime. Il n'est pas donc étonnant qu'il se développe d'abord en Angleterre.

### **1-1. Histoire du syndicalisme en Algérie :**

Le pluralisme syndical en Algérie est d'apparition récente. C'est au décours des événements d'octobre 1988 qui a engendré une ouverture démocratique, que le pluralisme syndical et le droit de grève trouvent leur consécration constitutionnelle.

#### **1-1-1. Le syndicalisme pendant la guerre de libération nationale :**

L'Union Général des Travailleurs algériens (UGTA), créée le 24-02-1956, est le premier syndicat algérien à voir le jour, Il est un prolongement du mouvement de libération nationale sans être sous la coupe des politiques de la révolution. Les membres fondateurs sont essentiellement des syndicalistes algériens de la confédération générale du travail (CGT). Par exemple en trouve Aissat Idir<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>[www.djazair.com/fr/lqo/](http://www.djazair.com/fr/lqo/), **Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours**, consulté le 30 Avril 2019, à 12h00min.

Ainsi que, Djermene Rabah nous précise : « Nous avons donc suivi de très près la création de l'USTA et nous en avons averti la direction du FLN, des préoccupations dominantes accaparaient l'attention des responsables. Mais dès l'imminence de la constitution et de la déclaration officielle de l'USTA, nous nous retrouvons avec Abane Ramdane, Benkhedde Benyoucef pour préparer la riposte. Nous n'hésitons plus, il faut lancer l'UGTA »<sup>1</sup>, Un fait important est à souligner. L'UGTA a évolué en marge du mouvement politique. Cette autonomie durera jusqu'à l'indépendance.

### **1-1-2. le syndicalisme entre 1962 et 1988 :**

Le premier congrès de l'UGTA en février 1963, par l'intrusion des forces de police au sein même de la salle des conférences, consacre la mainmise du pouvoir politique sur la centrale syndicale. La charte nationale de 1976 consacre définitivement le caractère d'organisation de masse de l'UGTA. De ce fait, ne peut être responsable au sein de syndicat unique que celui qui justifie sa qualité de membre du parti unique. La lutte syndicale, laisse place ainsi, à un instrument de prévention des conflits et des grèves, voir même les étouffer. Paradoxalement, le gouvernement algérien avait déjà ratifié la convention N° 87 de l'Organisation Internationale du Travail.

En effet, sous l'occupation coloniale, l'UGTA se lança dès sa naissance dans la lutte politique pour l'indépendance. Et bien que déclarant son autonomie organique par apport au FLN qui a réussi à déclencher et encadrer l'insurrection armée à partir de 1954, elle n'a cessé de le relayer de façon totale et inconditionnelle ; le note A. DJaghloul. Après le recouvrement de l'indépendance, la question du statut de l'organisation syndicale UGTA s'était posée. Dans un pays ayant emprunté la voie du monolithisme, car le FLN, après avoir conduit la lutte de libérations transforma en parti unique, l'UGTA est progressivement mise sous contrôle du parti. Elle a acquis le statut d'organisation de masses, cette situation à engager l'UGTA sur la voie d'un syndicalisme plus bureaucratique que revendicatif, Ainsi, l'activité syndicale, notamment au niveau des cellules de base, se limitait au domaine salarial. Mais, se trouvant sous surveillance du parti et de l'administration, l'UGTA a toujours été conduite à soutenir les orientations politique et économique menées par les gouvernements successifs de l'après-

---

<sup>1</sup>Mahfoud Kaddache, **Aissat Idir, documents et témoignages sur le syndicalisme algérien**, édition ENAG, 2010, P61.

indépendance tout en critiquant le luxe et les privilèges que s'arrogent la nouvelle caste bourgeoise et bureaucratique.

### **1-1-3. le syndicalisme de 1989 à nos jours :**

Tous ces événements et la dynamique qu'ils avaient déclenchée aboutirent à l'émergence de plusieurs parties politiques et de syndicats dit autonomes. Il semble que c'est au cours de vaste mouvement de grèves de 1988 et 1989, que vont naître les premiers noyaux du syndicalisme dit autonome en Algérie. C'était surtout sous forme de comités ayant encadré les nombreuses protestations au sein des entreprises publiques durant cette époque qu'il a fait son apparition. Généralement, ces comités s'étaient formés en se démarquant.

Chaque fois que les conditions le permettaient, des instances habituelles de l'UGTA. Mais, cela n'a pas toujours été le cas. Ont pris part à ces comités, de nombreux travailleurs, parfois des activités, choisis soit en dehors des syndicats de l'UGTA, soit parmi ceux –ci, quand ils ont gardé la confiance de leurs collègues. Parfois, ils étaient des anciens syndicalistes écartés ou ayant quitté de leur propre initiative les instances officielles de l'UGTA. Parmi ces comités, ceux des complexes sidérurgique d'El-Hadjar et pétrochimique d'ARZIW où les délégués syndicaux donnèrent naissance à la première intersyndicale autonome, la COSYFOP. En vertu des dispositions d'une loi promulguée en 1990, après l'adoption de la nouvelle constitution en février 1989, beaucoup de syndicats non affiliés à l'UGTA ont été créés, parmi eux, la SNAPAP. Mais rival de l'UGTA au début des années 1990 fut le SIT, organisation créée et contrôlée par des militants du FIS. Parallèlement, l'UGTA tient son huitième congrès au mois de juin 1990. Pour ne pas provoquer la cassure de l'organisation et pour faire face aux pressions provenant aussi bien des concurrents extérieurs que des contestataires à l'intérieur, l'UGTA se trouva dans l'obligation de rompre quelque peu avec les attitudes contractées du temps où elle n'était qu'une officine du parti unique, elle adopta de nouveaux statuts où, est déclarée sa transformation en un syndicat revendicatif autonome du parti et de l'Etat. Mais en réalité, cela ne va pas se concrétiser dans les faits. Au contraire, la dépendance de l'UGTA par rapport aux gouvernements allait continuer de manière un peu différente mais tout aussi forte et constante.

Le pluralisme syndical après les événements d'octobre 1988 trouve sa consécration constitutionnelle. En vertu de l'article 39 et 54 de la constitution, les travailleurs voient leur liberté d'association et leur et leur droit de grève reconnus. La

promulgation de la loi 90-14 du 02 juin 1990, arrive un peu soit-il à réglementer la vie syndicale. Les travailleurs algériens, profitant de l'ouverture démocratique, constituent des organisations syndicales autonomes par rapport au pouvoir et par rapport à l'UGTA. Cette bipolarité mal perçue par le pouvoir et l'UGTA, pousse les autorités à favoriser le syndicat appareil pour des considérations purement politiques.<sup>1</sup>

## **1-2. L'action syndicale :**

« Une section syndicale peut être constituée au sein de l'institution afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux dès ses membres des lors qu'ils ont plusieurs adhérent dans l'institution, par chaque syndicat qui y'est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont les champs professionnel et géographique couvre l'organisation concernée »<sup>2</sup>.

Ensuite les syndicats formulent des revendications au nom des salariés. Celles-ci portent sur tous les éléments du travail (rémunérations, durée, conditions..) mais aussi, plus largement, sur les problèmes sociaux (Sécurité sociale, retraite, assurance, chômage...). Pour promouvoir ces revendications, les syndicats utilisent un large répertoire d'actions allant de la distribution de tracts, la signature de pétitions jusqu'à l'arrêt de travail (débrayages et grèves) en passant par les délégations, les défilés, les meetings... Tous ces moyens visent à une même fin : imposer à l'employeur une négociation au cours de laquelle il discutera avec représentants syndicaux et acceptera, au moins en partie, certaines de leurs demandes.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Merani, Hcène, Op. Cit.

<sup>2</sup><https://www.Dictionnaire-juridique.com>, consulté le 6 mai 2019, à 15h21min.

<sup>3</sup> Dominique Andolfatto/ Dominique Labbé, **Sociologie des syndicats**, Editions la Découverte, Syros, Paris, 2000, P88.

## **1-3. L'action syndicale en Algérie :**

### **1-3-1. L'action syndicale avant l'indépendance :**

Le mouvement syndical en Algérie avant l'indépendance, cela concernera l'époque et les années de la révolution de libération nationale ; il s'agit donc du mouvement syndical algérien depuis ses premières pas jusqu'à 1962. L'origine du mouvement syndical algérien à la période qui a suivi la première guerre mondiale (1914-1918)<sup>1</sup>.

Les syndicats existent cependant en Algérie depuis des dizaines d'années, réservés aux européens auquel s'appliquent normalement les lois de la République Française. Le premier syndicat serait né à Constantine en 1880, chez les ouvriers d'imprimerie. La colonisation développe les secteurs et les activités qui servent ses intérêts. Colonie de peuplement, l'Algérie a reçue des centaines de milliers d'immigrés de France, d'Espagne et Italie qui constituent la majorité des agricultures et des ouvriers et employés. Les Algériens sont cotonnés par le code de l'indigénat à l'exclusion.

De son côté, N. Bénallégue-Chaouia souligne qu'un mouvement syndical embryonnaire existait en Algérie avant la promulgation de la loi de 21 mars 1884 autorisant les associations professionnelles et que c'est en 1878, qu'aurait été née à Algérie la première organisation syndicale. Elle aurait concernée des ouvriers sur métaux et des ouvriers lithographes

En Algérie, pour les raisons évoquées plus haut, le syndicalisme algérien demeura faible et s'il se pratiquait c'était au sein de la CGTU. Cette dernière a réussi, par rapport aux autres organisations, à mobiliser, même partiellement, le prolétariat algérien. C'était surtout à cause de sa position par rapport à la question de l'indépendance que les algériens y'adhéraient. En effet, seul la CGTU soutenait clairement, selon Djaghloul le droit du peuple algérien à l'indépendance.

En juin 1954 la conférence du comité de coordination issu de la CGT décide de constituer l'UGSA, union générale des syndicats Algérien marquant un tournant dans la vision des objectifs visés par l'organisation. Elle édite un journal « le travailleur Algérien ».<sup>2</sup>

La guerre de libération est déclenchée le 1<sup>er</sup> novembre 1954, avec elle la répression, elle touche indifféremment communistes et nationalistes, les militants syndicaux

---

<sup>1</sup>Benallégue Chaouia, **Le Mouvement Syndicale et question Nationale (1919-1945)**, Alger P14.

<sup>2</sup> Boutefnouchet Mostafa, **Les travailleurs en Algérie**, ENAP, Alger, 1984, P131.

poussent à l'ouverture d'un front sociale destiné à disperser les forces de l'ennemi, à mobiliser l'appui des travailleurs et des chômeurs, à ouvrir à l'audience internationale la lutte de FLN pour l'indépendance.

L'USTA : l'union syndicale des travailleurs Algériens ; est créé le 16 Février 1956, suivie très rapidement par la constitution.

L'UGTA : l'union générale des travailleurs Algériens ; l'annonce de la création de l'USTA entraîne l'accélération de l'accord de la direction de FLN pour la création de l'UGTA qui née le 24 Février 1954 à Alger. Elle va drainer les adhésions, ce qui montre qu'il y'avait une attente réelle chez les travailleurs Algériens. Tout l'effort des Algériennes de toutes conditions est rendu vers l'indépendance dont la réalité devient perceptible au fil des mois, elle se lança dès sa naissance dans la lutte politique pour l'indépendance.

La commission exécute du 17 juin 1962 recense 215 syndicats dont 47 pour Alger ,14 unions locales constituées. 36000 cartes placées.

Le départ brutal massif des travailleurs Européens provoque l'immobilisation quasi-totale des activités. Les syndicats vont s'attacher à les remettre en route. C'est une tâche bien difficile dans la situation de désordre et d'incertitude générée par la course au pouvoir dans les rangs du FLN et de L'ALN, des conflits sérieux se produiront dans plusieurs régions entre les syndicalistes et des responsables politiques ou militaires.

### **1-3-2. L'action syndicale après l'indépendance :**

L'UGTA se lança dès sa naissance dans la lutte politique pour l'indépendance. Et bien que déclarent son autonomie organique par rapport au front de liberté nationale(FLN) qui a réussi à déclencher et encadrer l'insurrection armée à partir de 1945, elle n'a cessé de le relayer de façon totale et inconditionnelle après le recouvrement de l'indépendance, la question du statut de l'organisation syndicale UGTA s'était posée. Dans un pays ayant emprunté la voie de « monolithisme », car le FLN, après avoir conduit la lutte de libération, se transforma en parti « unique » l'UGTA est progressivement mise sous contrôle du parti. Elle a acquis le statut « d'organisation masses »<sup>1</sup>

L'UGTA à toujours été conduit à soutenir les orientations politiques et économiques menée par les gouvernements successif de l'après

---

<sup>1</sup> Merani Hcène, Op. Cite, P 3.



l'indépendance. « Tout en critiquant de luxe et les privilèges que s'arrogent la nouvelle caste bourgeoise et bureaucratique ».

Au terme de cette logique, l'UGTA se serait progressivement trouvé, sans perspective réelles L'UGTA, elle est plus bureaucratique que revendicatif. D'une part elle n'a jamais réussi à organiser les ouvriers agricoles, comme a été le souhait de ses fondateurs et d'autre part, si son implantation a été effectuée « Automatiquement » dans le secteur public, cela n'a jamais été le cas pour le secteur privé hormis celui des entreprises détenues par les étrangers. Depuis l'indépendance jusqu'à la fin des années 1970, les actions ouvrières étaient peu nombreuses. Des grèves éclataient ici et là, mais restaient concentrées dans le secteur des BTP et les petites unités du secteur privé.<sup>1</sup>

Quand au seul syndicat officiel de l'époque, il se chargeait beaucoup plus d'empêcher les protestations ouvrières que de les encadrer ou les faire aboutir. Au but de processus, un tel syndicat fortement étatisé s'est avéré, inadapté à l'évolution des contradictions sociales et finit tout naturellement par se décrédibiliser. La crise économique dont les origines remontent selon plusieurs études, à la fin des années 1970. Aggravée par la forte chute des cours pétrole en 1985 le contexte international de plus en plus contraignant et en fin les émeutes d'octobre 1988, donner naissance à un nouveau paysage politique et syndical. Tout fois ces événements et la dynamique qu'ils avaient déclenchée aboutirent à l'émergence de plusieurs partis politiques et des syndicats dit « Autonomes ».<sup>2</sup>

Même si rien ne nous confirme de des tentatives de créations de syndicats indépendantes de l'UGTA n'ont pas été tentée avant cette date, il semble que c'est au cours de ce vaste mouvement de grèves de 1988 et 1989, que vont naître les premiers noyaux du syndicalisme dit autonome en Algérie. C'était surtout sous forme de comité ayant encadré les nombreuses protestations au sein des entreprises publiques durant cette époque qu'il a fait son apparition.

La fin des années 80 est marquée en Algérie par une crise, multiforme qui au processus de libération politique et économique, une nouvelle constitution est approuvée par referendum le 23 Février 1989, elle abolit première système de parti unique et ouvre la voie à la liberté d'association dans tous les domaines de la vie économique et sociale, l'article 39 garantit la liberté 54 le droit de grève.

---

<sup>1</sup> Merani Hcène, Op. Cit, P6.

<sup>2</sup> Benalegue Chaouia, Op .Cit, P16.

En vertu des dispositions d'une loi promulguée en 1990, après l'adoption de la nouvelle constitution en Février 1989, beaucoup de syndicats non affiliés à l'UGTA ont été créés. Parmi eux, le syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP). Mais le principal rival de l'UGTA au début des années 1990 fut le syndicat islamique du travail (SIT), organisation créée et contrôlée par les militants du front islamique du salut (FIS). Parmi les organisations qui marquent le plus le paysage syndical en Algérie à l'heure actuelle sont : le Conseil National des Enseignants du supérieur (CNES), le syndicat National des Officiers de la marine Marchande (SNOMMAR), le syndicat des pilotes de ligne (SPL), le syndicat autonome des paramédicaux (SAP), le conseil National Autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et Technique (CNAPEST), et bien d'autres organisations syndicales.<sup>1</sup>

**1-4. Les moyens d'action syndicale :** L'action syndicale s'inscrit dans plusieurs domaines tels que la revendication, la négociation, la contestation et l'action en justice.

**1-4-1. La négociation :** les syndicats peuvent négocier avec l'état ou les employeurs à fin de défendre les droits et les intérêts de leurs adhérents. Il existe différents niveaux de négociation ; accords nationaux inter personnels ou de branche d'activité (exemple : médecine, banque), accord au niveau de l'organisation ou d'un groupement de petit établissement.

La délégation de droit en règle générale comprend le délégué syndical de l'organisation concernée par la négociation.

**1-4-2. La grève :** « les grèves font l'objet d'une statistique spéciale. Le ministère du travail en établit une comptabilité mensuelle. On peut y voir une sorte d'indice de l'ordre social et, plus précisément, de l'activité revendicative. Au volume des grèves s'ajoutent en effet des données sur leurs motivations et leur origine ». <sup>2</sup> le droit de grève, établi depuis la loi de 1864 qui supprimait le délit de coalition demeure un mode d'action traditionnel des syndicats ; cependant il faut noter l'évolution globale à la baisse du nombre de jours de grève, le droit de grève ayant tendance à s'exercer plus difficilement dans le secteur privé que dans le secteur public.

---

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/docs>, Algérie Modalités d'exercice du droit syndical – ILO, consulté le 06 mars 2019, à 13h 23 min.

<sup>2</sup> Dominique Andolfatto/ Dominique Labbe, Op. Cit. P90.

La grève s'accompagne généralement d'une manifestation destinée à faire connaître l'opinion, les motivations du conflit ; mais ces manifestations existées également hors des périodes de grève.

**1-4-3. La manifestation :** la grève s'accompagne d'une manifestation destinée à faire connaître à l'opinion les motivations du conflit. Mais des manifestations existent également hors des périodes de grève (ex : défilé traditionnel).

« La manifestation est une forme, plus démonstrative, plus directe, plus collective, d'expression des revendication ». <sup>1</sup>

Le syndicat est une association de personnes dont l'objectif est de défendre les droits et les intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectifs qu'individuels de ses membres. Les syndicats de salariés remplissent un triple rôle :

**Un rôle revendicatif :** les syndicats transmettent des revendications aux employeurs

**Un rôle de représentation :** des intérêts de leurs adhérents ou de la profession auprès des employeurs, de l'Etat voire des tribunaux.

**Un rôle de la partenaire :** dans la négociation collective. <sup>2</sup>

Les syndicats permettent aux fonctionnaires de se rassembler, de se parler et d'agir sur leurs conditions de travail et de vie, le principe est assez simple ; lorsque les gens s'unissent, ils ont plus de chances de réussir, ils plus de pouvoir en groupe que s'ils restent isolés, que ce soit dans leur milieu de travail, auprès des gouvernements ou dans leur communauté.

---

<sup>1</sup> Dominique Andolfatto/ Dominique Labbe, Op. Cit. P89.

<sup>2</sup> Chloé Guillot-soulez, **La gestion des ressources humaines**, 9<sup>ème</sup> éditions, Gualino, Lextenso, 2016, P190.

## 2- Le syndicat d'enseignement en Algérie :

Il est toujours nécessaire de rappeler que la réflexion sur le passé est indispensable à la compréhension du présent et la perception de l'avenir.

Le syndicalisme enseignant en Algérie correspond aux mouvements et aux organisations syndicales qui défendent les intérêts des enseignants du primaire, du secondaire et d'enseignement supérieur.

Il sera question d'étudier les syndicats d'enseignement dans leur modèle d'évolution. Un modèle préexistant la FNTE-UGTA (syndicat unique et officiel) et un modèle né du pluralisme syndical : le syndicat dit « autonomes ».

### ➤ **Syndicalisme gestionnaire (FTEC-UGTA-FLN, 1962-1989) :**

L'organisation syndicale algérienne UGTA (Union générale des travailleurs algériens), créée en février 1956, elle est la seule à avoir été agréée par le pouvoir.

Quelques fédérations de l'UGTA :

- **Snes** : Syndicat national de l'enseignement supérieur.
- **FNTE** : Fédération nationale des travailleurs de l'éducation.

Ce que l'on peut dire sur cette période (1962-1989) que, ce soit sur le plan local ou national, c'est que le rôle de la FTEC est centré autour du rétablissement de l'enseignement en Algérie durant les premières années de l'indépendance. La charte d'Alger (1964) attribuera le rôle d'organe exécutif à l'UGTA au service du parti unique pour la mobilisation des masses. Abdallah Mazouni utilise le terme « syndicat maison » ou « syndicat appareil d'Etat » ou « syndicalisme gestionnaire » pour désigner la FTEC durant plus de trois décennies est centré sur le social (santé, logement, ...) ce qui donne un caractère associatif au syndicalisme enseignant.

➤ **Le syndicalisme autonome (pluralisme syndical à partir de 1989) :**

(FNTE-UGTA, UNPEF, CNAPEST, SNAPEST, SNTE, SATEF, CLA, CNEC)

Ce syndicalisme est né de la crise politico-social-économique de la fin des années 1980, suite à la chute de prix de pétrole, le syndicalisme autonome est l'expression d'une volonté d'autonomie par rapport au modèle FTEC-UGTA au service du parti unique dans le but de mieux négocier des revendications qui paraissent à ce moment légitimes pour les enseignants.

On en recense près de 70 syndicats en Algérie mais tous n'ont pas le même degré de représentativité ni même d'autonomie. Parmi les syndicats de l'éducation:

- **Cnapest** : conseil national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique. Implantation nationale. Non agréée par le pouvoir malgré sa forte représentativité. Revendique 64 000 adhérents, agréés en 2007, et son rôle est l'indépendance des organisations vis-à-vis de l'Etat, rendre la dignité à l'enseignant, la liberté, la solidarité.
- **SNTE** : syndicat national des travailleurs de l'éducation. Revendique 20 000 adhérents.
- **Satef** : syndicat autonome des travailleurs de l'éducation et de la formation, siège à Tizi Ouzo, implanté dans 28 wilayas, agréées par les autorités.
- **UNPEF** : union nationale des personnels de l'éducation et de la formation

Le syndicalisme des enseignants perçu comme une instance revendicative dont l'objectif est d'améliorer la situation socioprofessionnelle des enseignants, il assure la défense collective et individuelle des intérêts des enseignants. Le syndicat a beaucoup participé dans l'amélioration des conditions de travail, la résolution des problèmes professionnels.

## **2-1. Les syndicats d'enseignants peuvent-ils améliorer le climat organisationnel et social des enseignants dans leur milieu de travail ?**

Les syndicats d'enseignants jouent un rôle central dans les efforts d'amélioration de la qualité de vie des enseignants dans leur milieu professionnel. De là il représentent les besoins professionnels du personnel enseignant au sein des établissements qui sont : la défense des professionnels face aux employeurs, des instruments de négociation des conditions de travail, des salaires, des qualifications

de l'emploi, des règles régissant les vacances, le statut, la carrière, la formation continue, la solidarité sociales la sécurité d'emploi, etc.

Le syndicalisme d'enseignants assure les droits des enseignants, qui sont : la liberté de conscience, d'opinion, d'expression, droit syndical et droit de grève, le droit à la rémunération (après service fait), avoir une communication de la note et l'accès au dossier individuel, droit à la formation continue, à l'affectation dans un nouvel emploi cas de suppression d'emploi, le droit au congé et aussi le congé de maladie, et le droit à la protection juridique ; c'est-à-dire droit à une protection par l'administration contre les menaces, outrages, injures, diffamation, menaces et agressions.

Les syndicats de l'éducation jouent un rôle clé dans la satisfaction des enseignants dans leur climat organisationnel et social, ainsi que pour faciliter à avoir un sentiment de protection, de calme et de réglé les problèmes liés au travail, dont ils sont des acteurs clés de la protection du droit des enseignants au développement professionnel.

## **2-2. Le syndicalisme d'enseignement à l'école primaire :**

Le syndicat est un partenaire social, défendre les revendications et contribuer à résoudre les problèmes socioprofessionnels des enseignants.

Les enseignants adhèrent à la partie syndicale dans le but de protéger leurs droits et défendre leurs intérêts sous la protection d'un soutien éducatif, ils peuvent faire une grève lorsque préjudice à leurs droits afin de demander leurs revendications, mais dans le cadre juridique, par exemple avant de manifester se doivent annoncer un préavis au directeur d'établissement et dans le cas n'a pas pris en considération leur demande, là vont solliciter la direction syndicale.

L'enseignant a le droit de rejoindre le parti syndical qui lui convient, protège et défend leur besoin, veut dire y'a la liberté de syndicalisé, donc c'est une indice de l'existence de la démocratie dans la sélection du parti syndical au niveau des écoles primaires. Mais cette diversité peut poser de nombreux problèmes et conflits entre les partis syndicaux.<sup>1</sup>

## **2-3. Quels sont les buts de l'adhésion des enseignants au syndicat? :**

---

<sup>1</sup><https://www.Crain.infoçrevue-terrains-et-travaux,2014>, consulté le 05 mai 2019, à 16h15min.

Dans le but que les syndicats, défendre les intérêts et les droits matériels et moraux des enseignants, améliorer leurs situation socioprofessionnelle, répondre aux tentatives d'abus et d'exploitation, et protéger leur vie et Prendre en considération leurs préoccupations et leur besoins de vie et dans le domaine social, et éducatif, et loisirs, aussi de trouver des solutions à la transparence , et de lui crée un atmosphère confortable et appropriée pour effectuer des taches dans le plein rôle, ainsi que leurs affiliations à fin d'avoir le sentiment de responsabilité, et maintenir la stabilité professionnelle.

Le syndicat d'enseignant est la base légale permettant aux enseignants de résoudre leur problèmes professionnelle et améliorer les conditions de travail et les moyens de subsistances au sein de l'école.<sup>1</sup>

### **Synthèse du chapitre:**

Dans ce chapitre nous avons insisté a mieux comprendre l'histoire du syndicalisme en Algérie pendant la guerre de libération nationale, la création d'UGTA le 24/02/1956. Au cours de vaste mouvement de grève de 1988 et 1989, Cela qu'il ait conduit à l'émergence de plusieurs parties politiques et de syndicats autonomes. L'action syndicale vise à assurer la représentation des intérêts matériels et moraux des fonctionnaires dans une institution, aussi l'objectif des syndicats ; défendre les droits professionnels des enseignants, selon des moyens légaux et légitimes. Par la suite, le syndicat d'enseignement en Algérie dont on souligné le syndicalisme gestionnaire (FTEC-UGTA-FLN, 1962-1989), puis le syndicalisme autonome (pluralisme syndical à partir de 1989) ; (FNTE-UGTA-UNPEF, CNAPEST, SNTEF, CLA, CNEC).delà l'intervention des syndicats dans la vie professionnelle des enseignants joue un rôle actif dans la performance au travail.

---

<sup>1</sup><https://www.Cairn.info/>, le syndicalisme, consulté le 7 mai 2019, à 17h20min.

**La troisième partie**  
**Le cadre pratique de la**  
**Recherche**



# **Chapitre 06 :**

## **Présentation et analyse des données de la première hypothèse**

**Préambule :**

**1- présentation des données de la première hypothèse:**

**2- Analyse des données de la première hypothèse:**

**Synthèse du chapitre :**

## Préambule :

Après avoir effectué et fixé le choix de terrain et la population d'étude, composée essentiellement des enseignants en activité au sein des écoles primaires de Beni Djilil. Ce chapitre contient les éléments suivants: la présentation des données de la première hypothèse, et l'analyse des données de cette dernière.

### **1- Présentation des données de la première hypothèse:**

- **La participation des enseignants dans la prise de décision ne favorise pas leur stabilité dans leur milieu de travail.**

**Tableau N°01** : la répartition de l'échantillon d'étude selon le genre.

<b>Le genre</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Féminin	32	<b>72,72</b>
Masculin	12	27,27
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source:** notre enquête

D'après ce tableau, on a remarqué que la majorité des enquêtes sont du genre féminin avec un pourcentage de **72,72 %**, contre seulement 27,27% de masculin, ce qui démontre la présence de la femme algérienne dans le secteur de l'éducation.

Le pourcentage élevé de genre féminin peut s'expliquer par la nature de la profession d'enseignement dans la société Algérienne, qui donne l'importance à la présence de la femme dans l'univers de l'éducation, ainsi qu'elle a des tendances à enseigner, son travail lui permet un accomplissement social et personnel.

**Tableau N°02** : la répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie d'âge.

<b>Catégorie d'âge</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
20 -29	12	27,27
30 – 39	23	<b>52,27</b>
40 ans et plus	9	20 ,45
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source: notre enquête.**

Le tableau ci-dessus représente les différentes catégories d'âge de nos enquêtes, on constate que la moitié se situe dans la tranche d'âge de 30 à 40 ans avec un pourcentage de **52,27%**, les catégories d'âge de 20 à 30 ans est de 12%, enfin celle de 40 ans et plus avec un pourcentage de 20,45%.

On peut déduire, grâce à ce tableau, que la population dominante dans notre échantillon est une population moyenne qui se situe dans la tranche d'âge de 30 à 40 ans, et qui représente un taux de 52,27% de notre population d'enquête, cette tranche possède des expériences augmentées et remarquables , des compétences potentielles, essayant toujours de garder le dynamisme et le développement de leurs établissements, en tant que jeunes, car le facteur d'âge est très important pour un enseignement efficace et crédible.

**Tableau N°03** : la répartition de l'échantillon d'étude selon la situation familiale.

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Célibataires	15	34,09
Mariés	25	<b>56,81</b>
Divorcés	3	6,81
Veufs	1	2,27
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source:** Notre enquête.

Le tableau ci-dessus montre la situation matrimoniale de cette population d'étude, nous relève ce qui suit : un taux de **56,81%** des enquêtés marié, un taux de 34,09% pour les enseignants célibataires, et un taux de 6,81% pour les personnes en situation de divorce, et enfin un taux de 2,27% pour les personnes veuve et veuf.

Suivant ce tableau, nous constatons que la majorité de nos enquêtés ont mariés et se sont présentés par un taux de 56,81%, cela veut dire que les écoles primaires favorisent davantage les personnes mariées, afin d'assurer une certaine stabilité de son effectif, ainsi que s'explique par la charge familiale, et ils ont un sens de responsabilité, de sagesse et de raisonnement.

**Tableau N°04** : la répartition de l'échantillon d'étude selon l'expérience professionnelle.

<b>Expérience professionnelle</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Moins d'un an	9	20,45
1 à 5 ans	16	<b>36,36</b>
6 à 10 ans	8	18,18
11 ans et plus	11	25
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source: notre enquête.**

D'après les données de ce tableau nous constatons que la plupart des enseignants de notre population d'étude ont l'expérience de 1 à 5 ans avec un taux de **36,36%**, par rapport à ceux qu'ont 11 ans et plus par un taux de 25%, et 20,45% de ceux qu'ont moins d'une année et 18,18% pour ceux qu'ont 6 à 10 ans.

A partir des statistiques commentées, le taux élevé, s'expliquer par les enseignants qui sont en retraite et le recrutement des nouveaux jeunes enseignants.

On peut dire que les enseignants des écoles primaires de **Beni Djillil**, disposent d'une expérience et une responsabilité exigée par la nature de travail à accomplir, ainsi qu'ils ont la possibilité de s'adaptent facilement au changement.

Les résultats montrent que le rajeunissement des effectifs est bien réel, et les recrutements se basent sur des nouveaux jeunes diplômés, correspondant au besoin de futur.

**Tableau N°05:** la participation à la prise de décision selon le genre.

La participation à la prise de décision le genre	Oui		Non		Des fois		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Féminin	22	68,75	7	21,87	3	9,37	32	100
Masculin	8	66,66	3	25	1	8,33	12	100
TOTAL	30	68,18	10	22,72	4	9,09	44	100

Source : notre enquête

On observe d'après ce tableau que **68,75%** du genre féminin ont participé à la prise de décision au milieu professionnel, et seulement 21,87% qui ne participent pas, ensuite on a déduit que le genre masculin 66,66% participant dans les décisions de l'école, et 25% qui ne participent pas.

A partir des données recueillies, on déduit qu'il y'a un certaine équivalent entre la participation des enseignants et des enseignantes à la prise de décision dans les écoles primaires de **Beni Djilil**, qui veut dire, y'a une collaboration entre les membres de l'établissement, et cela démontre l'intelligence de gestion des directeurs, car c'est la meilleur prise en charge pédagogique, aussi pour la construction d'une école avec les bonnes résultats, ainsi que leur participation permet de discuter les points de vue sur les défis de l'établissement. Ensuite l'éducation est un travail collectif qui nécessite la participation afin de rendre l'enseignant acteur de ce secteur et être responsable.

Quand il n'y a pas de distinction en ce que concerne le genre d'enseignant, cela permet de créer un climat de travail distinctif qui facilite l'enseignement et réduire les pressions de travail qui mène à une stabilité professionnelle.

**Tableau N°06** : la répartition de la population d'étude selon la sollicitation de l'administration pour les avis des enseignants.

<b>La sollicitation des enseignants par l'administration</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	27	<b>61,36</b>
Non	10	22,72
Dé fois	7	15,90
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source: notre enquête.**

Le tableau montre que la majorité des enquêtés avec un taux de **61,36%** leurs réponses étaient « oui », et 22,72% des enseignants leurs réponses étaient « non », et seulement 15,90% ont répondu par « des fois ».

D'après les enquêtés, nous constatons que l'administration des écoles primaires de **Beni Djilil** sollicite les enseignants, pour avoir leurs opinions, suggestions, solutions et décisions, afin de connaître leurs besoins et intérêts, ensuite assurer la stabilité et la satisfaction professionnelle, et contribuer au renforcement des relations sociales entre les acteurs d'éducation. De là nous pouvons constater que le travail de consultation et concertation apporte à la prospérité et au développement de l'école.

En effet l'administration accorde une importance à la participation des enseignants dans la prise de décision pour une meilleure cohésion au sein de l'établissement.

**Tableau N°07** : la satisfaction des enseignants selon leurs participations à la prise de décision dans la gestion de l'école.

<b>La satisfaction des enseignants</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	30	<b>68,81</b>
Non	14	31,81
TOTALE	44	100

**Source: notre enquête.**

Le tableau montre que la majorité des enseignants sont satisfaits, de leur participation avec un taux de **68,81%**, et seulement 31,81% qui ne sont pas satisfaits.

Suivant ce tableau, nous constatons que la participation des enseignants à la prise de décision dans le milieu de travail, joue un rôle principal dans l'augmentation de leur satisfaction, cela donne le sentiment d'appartenance, de protection, et même l'estime de soi aux enseignants, ainsi qu'elle améliore leurs compétences idéologiques, puis elle contribue à créer un environnement propice, et résoudre les conflits de travail entre les membres du groupe éducatif de manière rationnelle et bénéficier positivement de leurs visions et expériences professionnelles, aussi elle affecte le bien-être de ces derniers au travail, et avoir la confiance entre les acteurs de la famille éducative, et le sens de responsabilité et d'être important en tant qu'individu constructif et productif, sa participation est nécessaire vue que c'est à l'enseignant de définir les différents besoins de ses élèves.



**Tableau N° 08 :** la relation entre l'ancienneté des enquêtés et leurs participations à la prise de décision.

<b>La participation à la prise de décision</b>  <b>Ancienneté</b>	<b>Bénéfique</b>		<b>Moins bénéfique</b>		<b>Pas du tout bénéfique</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Moins d'un an	3	33,33	4	44,44	2	22,22	9	100
1 à 5 ans	11	68,75	3	18,75	2	12,5	16	100
6 à 10 ans	6	75	2	25	0	0	8	100
11 ans et plus	10	90,9	1	9,09	0	0	11	100
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>72,72</b>	<b>8</b>	<b>18,18</b>	<b>4</b>	<b>9,09</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source :** notre enquête

Le tableau ci-dessus est constitué de deux variables qui sont la participation des enseignants à la prise de décision et l'ancienneté des enquêtés, ce croisement va nous permettre de savoir comment cette ancienneté influence sur la participation des enquêtés à la prise de décision.

Les résultats obtenus dans ce tableau montre que l'ancienneté des enseignants influence sur leurs participations à la prise de décision, on remarque que la majorité des enquêtés disent que l'ancienneté est bénéfique avec un taux élevé de 72,72% par pourcentage de 90,9% représente la catégorie qu'ont 11 ans et plus d'ancienneté, ensuite un taux de 75% représente celle de 6 à 10 ans, puis un taux de 68,75% pour celui de l'ancienneté qui est de 1 à 5 ans, et enfin un taux de 33,33% représente la catégorie de l'ancienneté moins d'une année, suivi par ceux qu'on a jugé que l'ancienneté est moins bénéfique avec un pourcentage de 18,18% nous avons obtenu un taux de 44,44% qui représente la catégorie moins d'une

année, un taux de 25% représente ceux qui ont une ancienneté de 6 à 10ans, ainsi que un taux de 18,75% pour ceux qui ont 1 à 5ans, enfin un taux de 9,09% pour la catégorie qui représente plus de 11 ans d'ancienneté, concernant les enquêtés qui trouve que l'ancienneté n'est pas vraiment bénéfique avec un taux de 9,09% , Un taux de 22,22% représente la catégorie moins d'une année, et un taux 12,5% pour ceux qui ont une ancienneté de 1 à 5 ans.

D'après ces résultats acquis, on déduit que l'ancienneté des enseignants au travail influence bénéfiquement sur leurs participations à la prise de décision, on prend en considération la catégorie qui est de « 11 ans et plus » et ceux qui ont « de 6 à 10ans » d'ancienneté, cela parce qu'ils sont conscients de tout ce qui concerne l'école et ses règlements, ainsi que l'ancienneté leurs permet d'avoir une vision profonde des besoins de l'établissement, et les décisions optimales qui leurs appartiennent et qui sont liées à leurs développements, dans le cadre de notre recherche, nous avons constaté que cette dernière avait un rôle important et un influence sur la participation des enseignants à la prise de décision.

**Tableau N°09** : vision des enquêtes sur la participation à la prise de décision dans la résolutions des conflits professionnels.

<b>Vision des enquêtés</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	31	<b>70,45</b>
Non	13	29,54
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source: notre enquête.**

D'après les résultats de ce tableau on constate que la majorité des enquêtés avec un taux de **70,45%** trouvent que leurs participation à la prise de décision leurs permet de régler les problèmes professionnels, et seulement 29,54% qui ont dit le contraire.

Nous constatons que la participation à la prise de décision permet de négocier les conflits professionnels entre les acteurs de la famille éducative (enseignants, directeur, superviseur), cela contribue à trouver des solutions, à servir eux-mêmes, valorisé leurs intérêts, puis permet de créer un environnement de travail favorable et facilite la transmission et l'échange des informations pédagogiques, à partir de nos résultats, la participation des enseignants à la prise de décision dans l'entourage professionnel, reflète à l'acquisition des expériences, des compétences professionnelles, et de construire la personnalité de l'enseignant, à fin d'avoir un esprit analytique basé sur le principe de réagir puis agir, et de réduire les difficultés et les problèmes éducatives.

**Tableau N°10:** la participation à la prise de décision et la stabilité professionnelle.

<b>Réponses</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	9	20,46
Non	35	<b>79,54</b>
<b>TOTAL</b>	44	100

**Source: notre enquête**

Selon le tableau ci-dessus on constate que la majorité des enquêtés avec un taux de **79,54%**, ont répondu que la participation des enseignants à la prise de décision ne leurs apporte pas la stabilité professionnelle, et 20,46% des enseignants ont répondu que la participation à la prise de décision est un moyen pour atteindre la stabilité professionnelle.

D'après ces résultats acquis, on déduit que la participation des enseignants à la prise de décision est un facteur essentiel mais insuffisant pour atteindre leur stabilité au milieu de travail. De là, les enquêtés déclarent qu'il existe d'autres facteurs ou déterminants, tel que l'amélioration des conditions de travail et favorisé un climat professionnel adéquat, motiver et encourager les enseignants par le paiement équitable, les formations constructives, pour leurs motivations, l'adaptation au travail, et parvenir à la stabilité professionnelle.

## **2- Analyse des données de la première hypothèse :**

Vu les propos recueillis au prêt de nos enquêtés, concernant la participation des enseignants dans la prise de décision comme déterminant qui favorise la stabilité professionnelle, on constate que la majorité des enseignants dans les écoles primaires de **Beni Djllil** participent à la prise de décision avec un taux de **68,18%**, leurs participations au niveau des écoles primaire élabore les plans de réussite dans la gestion de l'établissement.

La participation des enseignants à la prise de décision, c'est pour assurer le bon fonctionnement de l'école, identifier les problèmes, trouver des solutions et l'échange des informations et des connaissances, développer la vie professionnelle dans cette dernière, ainsi que de reconforter, améliorer les conditions de travail et les résultats des apprenants, donner leurs avis, est de servir les intérêts des élèves, enrichir le dialogue au sein de la famille éducative, et prendre la position appropriée. Aussi pour s'habituer à décider, à démocratiser l'acte éducatif dans l'école primaire, une meilleure prise en charge pédagogique de leurs élèves, ainsi que une école exemplaire qui donne de l'importance à l'enseignement et à l'enseignant.

La participation dans la prise de décision permet aux enseignants la progression intellectuelle, le savoir-faire, l'acquisition des expériences et des connaissances, le développement de leurs compétences et leurs aptitudes, être actifs dans l'école et avoir de la confiance en eux même, ce qui renforce les relations socioprofessionnelles entre les enseignants, et contribue à faciliter l'échange des connaissances et des idées entre les membres de la famille éducatives.

D'après notre enquête on peut déduire que les écoles primaire de **Beni Djllil** ont donné de l'importance à la participation et à la concertation des enseignants

dans la prise de décision, mais cela n'a pas amené leur stabilité au milieu de travail, ceci revient au climat et conditions de travail défavorable.

Le climat de travail c'est le degré auquel l'individu ouvre dans des conditions de travail disponibles, et dispose des ressources nécessaires pour atteindre la stabilité professionnelle, ce dernier contribue à la motivation de l'enseignant, et à une meilleure performance professionnelle, de ce fait le climat de travail est l'atmosphère particulière à un moment donné par ces personnes dans leurs environnements de travail dans lesquelles peuvent poursuivre leurs propres buts tout en s'efforçant de parvenir aux objectifs de l'école.

### **Synthèse du chapitre:**

Dans ce chapitre nous avons s'intéresser à la présentation des données de la première hypothèse qui se basé sur la participation des enseignants à la prise de décision comme étant déterminant de stabilité professionnelle au sein des écoles primaire de Beni Djillil, à partir de l'analyser de ses données ; on a constaté l'existence d'autres déterminants influence sur la stabilité dans le milieu de travail.

# **Chapitre 07 :**

## **Présentation et analyse des données de la deuxième hypothèse**

**Préambule :**

- 1- Présentation des données de la deuxième hypothèse :**
- 2- Analyse des données de la deuxième hypothèse :**
- 3- Résultats d'analyse des données de deux hypothèses :**

**Synthèse du chapitre:**

## **Préambule :**

Ce chapitre présente la phase finale de notre recherche, qui sera consacré a la présentation et l'analyse des données de la deuxième hypothèse, ensuite nous allons procéder au résultats d'analyse des données des deux hypothèses, puis une synthèse du chapitre.

### **1- Présentation des données de la deuxième hypothèse :**

- **L'implication des enseignants dans la prise de décision ne peut pas déterminer leur stabilité dans le milieu du travail.**

**Tableau N°11:** la répartition de l'échantillon d'étude selon les revendications des enseignants en l'absence de participation à la prise de décision.

<b>Revendication des enseignants en l'absence de participation</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	17	38,63
Non	27	<b>61,36</b>
TOTAL	44	100

**Source:** notre enquête.

D'après ce tableau on constate que la majorité des enseignants avec un taux de **61,36%** ne revendiquent pas lors de l'absence de participation à la prise de décision, contrairement aux autres enseignants qui en revendiquent avec un taux de 38,63%.

D'après notre enquête les enseignants dans les écoles primaires de **Beni Djilil** n'ont pas afficher aucune réaction aux revendications lors n'ont pas participé à la prise de décision, car ils connaissent leurs rôle et participent souvent sur ce que concerner l'éducation et la pédagogie, ainsi que l'établissement prend en considération leurs avis, et les informer sur toute changements et développements liés à l'école, aussi l'administration de l'école s'occupe à leurs assurer un environnement de travail approprié, à l'abri de toutes pressions qui pouvant amener l'enseignant à se manifester ou revendiquer à travers la section syndicale qu'il appartient, afin de géré les conflits au travail, les protestations et les revendications de la part de ces derniers nécessitent des interventions syndicales.

**Tableau 12:** la corrélation entre la négociation des revendications et la représentation de l'action syndicale.

<b>Négociation des revendications</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>L'action syndicale</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Oui	28	63,63	Instrument revendicatif	26	59,09
			Une structure administrative	14	31,81
			Autre	4	9,09
			TOTAL	44	100
Non	16	36,36			
TOTAL	44	100			
A			B		

Source : notre enquête



Le tableau statistique **A** ci-dessus, nous apporte des chiffres représentant des réponses concernant la négociation des revendications des enseignants par le syndicalisme d'enseignant. On constate cependant, que le pourcentage le plus élevé est celui de 63,63% qui représente les enquêtés qu'ont répondu par « **Oui** », comme on constate aussi un autre taux qu'est de 36,36% qui représente des enquêtés qu'ont révélé que l'action syndicale n'est pas un instrument revendicatif, selon le tableau B.

Le tableau statistique **B** ci-dessus comprend des résultats chiffrés qui constituent la réponse à une question concernant les différentes réponses de la représentation de l'action syndicale, dont le taux le plus élevé est celui de 59,09% de réponse qui rassure que l'action syndicale est un instrument revendicatif, un autre taux soit de 31,81% des enquêtés qui trouvent cette dernière comme étant structure administrative, enfin un taux de 9,09% qui représente les enseignants répondant par une autre réponse.

Suivant les résultats obtenus relative à cette question, on tente à signaler une autre fois que le taux le plus apprécié est celui 59,09 %, qui représente les enquêtés qui trouvent que l'action syndicale est un instrument revendicatif.

De ce fait, on peut déduire que, l'action syndicale est une de travailleur appartenant à une profession et à un secteur, qu'à un objectifs de défendre leurs intérêts et leurs droits matériels et moraux aussi, un outil pour répondre aux attentes qui luttent contre toutes sort d'injustice et d'insécurité, pour cela l'implication dans une action syndicale est un moyen de revendication et de pour gérer les différents conflits.

**Tableau N°13:** la répartition de l'échantillon d'étude selon l'adhésion des enseignants à l'action syndicale de leurs établissements.

<b>L'affiliation des enseignants à l'action syndicale</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	33	<b>75</b>
Non	11	25
TOTALE	44	100

**Source: notre enquête.**

Ce tableau nous montre la répartition des enseignants selon l'implication dans une action syndicale de leurs établissements, dont on constate que la majorité des enseignants adhérant à cette dernière avec un taux de **75%**, et 25% des enseignants qui représentent la minorité non adhérente à l'action syndicale.

D'après les résultats de ce tableau, nous déduisons que l'affiliation des enseignants dans une action syndicale leur permet d'atteindre leurs objectifs par exemple ; perfectionner les conditions de travail, stabiliser la situation professionnelle et sociale, garantir leurs droits, résoudre tous les problèmes susceptibles rencontrés dans le secteur éducatif, aussi répondre à l'exigence légitime. L'adhésion de l'enseignant à l'action syndicale est bénéfique, car elle lui permet de dépasser ses conflits, et la négociation de leur revendication, travailler dans un milieu favorable, et avoir de confiance mutuelle. Lorsque un syndicat est bien implanté dans un établissement et lorsque ses représentants sont actifs auprès de leurs adhérents, déjà l'action syndicale occupe un rôle essentiel dans la socialisation professionnelle des enseignants, elle s'exerce des responsabilités au milieu de travail. L'activité syndicale concède comme des réponses aux questions et demandes de soutien des enseignants, elle permet d'appréhender le fonctionnement de l'école dans son ensemble et de tisser des réseaux de connaissances.

**Tableau N°14:**avis des enquêtés sur l'importance des syndicats dans leurs relations professionnelle.

<b>Les avis des enquêtés</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	38	<b>86,36</b>
Non	6	13,63
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source: notre enquête.**

D'après ce tableau nous remarquons que, pour la majorité des enquêtés le syndicat est important dans leurs relations professionnelles, avec un taux de **86,36%**, et 13,63% pour ceux qui ont dit le contraire.

Les résultats de ce tableau montrent globalement que la présence syndicale pour la plupart des enseignants est importante, parce qu'elle augmente la coopération, la compréhension, coordination et crée des liens solides entre les membres de l'école, cela par des relations humains au travail fondés sur le respect et l'acceptation de l'autre dans la diversité de vision. La présence de syndicat d'enseignement donne une ambiance et dynamisme professionnel, dans lesquelles ces rapports favorisent aux collaborateurs la transmission des informations, les échanges de compétences, ainsi que contribuent à la création d'un milieu de travail propice, productif, qui mène à la stabilité professionnelle.

**Tableau N°15 :** l'action syndicale comme solution récente pour la gestion des conflits chez les enseignants.

<b>Réponse</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	37	<b>84,09</b>
Non	7	15,90
TOTAL	44	100

**Source: notre enquête.**

Le tableau statistique ci-dessus nous apporte des chiffres représentants des réponses concernant, l'action syndicale comme solution récemment pour la gestion des conflits chez les enseignants. On constate cependant, que le pourcentage le plus élevé est celui de 84,09% qui représente les enquêtés qu'ont répondu par « Oui », aussi y'a un autre taux qu'est de 15,90% des enquêtés qu'ont répondu par « Non ».

À cet effet, d'après les données de ce tableau statistique, l'adhésion des enseignants à une action syndicale est souvent une solution récente pour résoudre les conflits et les gérés, par l'élaboration des gestions élargi, l'importance de dialogue sociale dans la négociation collective, garantit que le personnel enseignant dispose d'une véritable voix indépendante pour le représenter, le sauvegarder contractuel, et protéger le droit de perfectionnement professionnel.

L'émergence des nouveaux modes de règlement des différends, plus spécifiquement celle de la médiation de syndicat d'enseignement, correspond à l'intervention d'une tierce personne visant à faciliter la résolution volontaire du conflit entre les parties. Ce tiers n'exerce pas de pouvoir de décision, mais favoriser un accord entre les parties et assure une justice non judiciaire et non procédurale. De ce fait les syndicats de l'enseignement sont les seules organisations, collectives, indépendantes et démocratiques, qui peuvent régler les conflits au travail et soutenir les parties adversaires, afin d'atteindre un environnement stable.

**Tableau N°16:** les revendications et les attentes des enseignants qui ne sont pas prise en considération par leur syndicat.

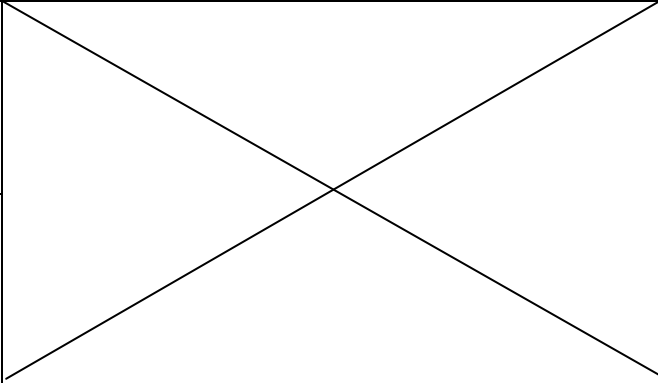
Réponse	Effectif	%
Oui	15	34,1
Non	29	<b>65,90</b>
TOTAL	44	100

**Source:** notre enquête.

D'après les données de ce tableau statistique, nous avons constaté que la majorité des enseignants se représente avec un taux de **65,90%** répondant qu'il n'y a pas des revendications et d'attentes qui ne sont pas prises en considération par leur syndicat d'enseignement, ainsi que le reste a répondu par « oui » avec un taux de 34,09%.

Suite au donnée de ce tableau, les enquêtés qui ont répondu que leurs revendications et attentes sont tenues en compte par les syndicats d'enseignement, montre que les parties syndicale favorisent aux enseignants ; le développement de leurs vie professionnelle, l'adoption des gestions et des moyens d'améliorations, telle que offrent des opportunités de formation, de travailler dans une situation de confort sous la législation scolaire, cependant, elle assure la cohérence et la complémentarité au milieu de travail, ainsi que mènent aux enseignants des ressources nécessaires permettant d'atteindre leurs besoins et objectifs. Tout cela provoque la confiance des enseignants envers leurs syndicats.

**Tableau N° 17:** la corrélation entre la résolution des problèmes et la nature de la de relation entre syndicat et administration de l'école.

<b>résolution des problèmes</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>La nature de la relation entre syndicat et administration de l'école</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Oui	33	75	Bonne	33	75
			moyenne	10	22,72
			mauvais	1	2,28
			TOTAL	44	100
Non	11	25			
TOTAL	44	100			
A			B		

**Source : notre enquête**

Le tableau A ci-dessus nous fournis des résultats statistiques concernant la résolution des problèmes d'après l'implication au syndicat d'enseignement, on a remarqué que le pourcentage le plus élevé est de 75%, qui représente des enquêtés disant que l'implication dans cette dernière leurs permet de résoudre les problèmes de travail, et un autre taux de 25% relatif aux ceux qu'ont répondu le contraire, sachant bien que l'affiliation au syndicat permet de résoudre leurs problèmes ainsi que d'avoir des relations quand va illustrer dans le tableau B, suivant les réponse avancées par les enquêtés.

Le tableau statistique B nous démontre des différents pourcentages dont le taux le plus élevé est 75%, représente les enquêtés qui ont répondu que la nature de la relation entre syndicat et administration de l'école est bonne, et 22,72% disant que cette relation est moyenne, enfin tenant à préciser le taux de 2,28% qu'est représenté par ceux qui disent que cette dernière est mauvaise.

A partir de ces résultats obtenus nous pouvons expliquer que la relation entre syndicats et administration de l'école est bonne, parce que le rôle de syndicat est complémentaire à celle de l'administration de l'établissement. L'intervention de syndicat d'enseignement élucide à tous les acteurs éducatifs leurs droits, intérêt et même leur devoir, aussi ce dernier concéder comme un indicateur socioprofessionnel. Toutefois la nature de cette relation d'enseignement est la source de la réussite scolaire, et la motivation des enseignants dans l'entourage professionnel.

**Tableau N°18:**La répartition de l'échantillon d'étude selon la satisfaction des enseignants des résultats obtenus par leurs syndicats.

<b>La satisfaction des enseignants</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	30	<b>68,18</b>
Non	14	31,81
<b>TOTALE</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Source: notre enquête.**

Ce tableau, nous montre que la majorité des adhérents à la section syndicale est satisfaite par les résultats attirés par leurs syndicats, avec un taux de **68,18%**, et 31,81% représente les enseignants insatisfaits par les résultats des syndicats.

D'après les résultats de ce tableau, nous déduisons que la plupart des enseignants ont satisfait des résultats obtenus par leurs syndicats, cela montre que les syndicats d'enseignements dans les écoles primaires de Beni Djilil exercent leurs tâche d'une manière réglementaire, ceci contribue à la satisfaction des enseignants par leurs implications dans une action syndical. La satisfaction professionnel des enseignants est la réaction, le ressenti et le sentiment des enseignants, le degré de motivation par apport au résultat obtenu par leurs syndicats, ainsi que dans le monde de travail, le bien-être est un état subjectif liée à différent facteur ; environnemental, épanouissement sociale, aussi renvoie spécifiquement au relation de travail avec les syndicats d'enseignements.

**Tableau N°19** : l'avis des enseignants concernant la protection syndicale au moment des mouvements.

<b>Avis</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	39	<b>88,63</b>
Non	5	11,36
<b>TOTALE</b>	44	100

**Source: notre enquête.**

D'après les résultats recueillis dans le tableau ci-dessus, on a constaté que la majorité des enquêtés ont répondu par« oui », concernant la protection syndicale au moment des mouvements dans l'établissement, cela avec un taux de **88,63%**, et seulement 11,36% qu'ont répondu par « non ».

Dans l'institution éducative, le rôle de la section syndicale est la défense des intérêts des enseignants, d'après les statistiques de ce tableau, on constate que la majorité ont répondu, que les syndicats d'enseignements protègent ces derniers au moment des mouvements, cela par leurs interventions pour régler les problèmes et les conflits qui se déroulent au milieu de travail, et elle cherche des solutions satisfaisants pour les deux parties et d'arriver à une meilleur compréhension entre



les adversaires, ainsi qu'elle soutient les enseignants lors de la grève, manifestation et événement, par exemple la grève nationale du 5<sup>ème</sup> août le 10 avril 2019.

**Tableau N°20** : l'influence de l'implication des enseignants dans une action syndicale et la stabilité professionnelle.

<b>Réponse</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Oui	12	27,28
Non	32	<b>72,72</b>
TOTALE	44	100

**Source: notre enquête**

D'après les données de ce tableau on a constaté que la plupart des enseignants impliqués dans une section syndicales n'ont pas la stabilité professionnelle, et cela avec un pourcentage de 72,72%, et 27,28% seulement répondant contrairement.

A partir des données recueillies on peut expliquer que même l'implication des enseignants à une action syndicale, ne les permet pas la stabilité professionnelle, car l'adhésion à un action syndicale seule, n'est pas considérée comme un facteur suffisant pour atteindre un climat de travail stable, en présence de plusieurs facteurs, notamment améliorer les conditions de travail d'un enseignant, et lui fournir toutes les nécessités et tous les besoins liés à sa carrière et sa vie professionnelle et sociale.

## **2- Analyse des données de la deuxième hypothèse:**

Concernant l'implication des enseignants dans une section syndicale comme facteur qui peut déterminer leur stabilité dans le milieu du travail, on peut déduire que :

La plupart des enseignants adhérents à la section syndicale, avec un taux de 75%, explique par les acquis et les résultats bénéfiques de ce dernier, qui facilite la discussion et la communication entre les enseignants et les parties éducatives. Le syndicat d'enseignement est un partenaire social qui vise à défendre les droits de ses adhérents, et à montrer leurs obligations, tâches en même temps, prendre en charge les enseignants et leurs problèmes, trouver des solutions aux conflits qui peuvent exister, minimiser la pression et préserver la dignité des enseignants. Le syndicalisme est un droit constitutionnel de chaque enseignant, afin d'assurer le respect, la sécurité, la protection contre tout harcèlement ni discrimination, la motivation et le soutien professionnel, donc c'est un appui dans les moments difficiles.

D'après les résultats de notre enquête, nous pouvons dire que la présence des syndicats d'enseignements dans les écoles primaires apporte un développement et une amélioration dans le secteur éducatif, et l'affiliation des enseignants à une section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux et la réalisation des droits des enseignants, comme elle contribue à s'exercer dans un environnement décontracté.

A noté que malgré l'implication de syndicat dans l'entourage de travail, mais ça reste insuffisant pour l'adaptation et la réalisation de la stabilité professionnelle des enseignants dans les écoles primaires de Beni Djllil.

### **3- Résultats d'analyse des deux hypothèses :**

Dans cette partie nous avons procédé à une discussion sociologique des données des deux hypothèses de la recherche, au niveau des écoles primaires de Beni Djillil, nous avons constaté que :

D'après l'enquête du terrain qu'on a effectué, concernant la première hypothèse, la participation des enseignants à la prise de décision et les négociations menées par les directeurs des écoles primaires de Beni Djillil, est une gestion faite par ces derniers, afin de motiver les enseignants et d'atteindre leur stabilité professionnelle.

Suivant l'hypothèse qui dit: «**La participation des enseignants dans la prise de décision ne favorise pas leur stabilité dans leur milieu du travail**», nous pouvons dire que en raison de la participation des enseignants au processus décisionnel aux écoles primaires, montre leur rôle actif dans la construction des futures générations, ainsi que le sentiment de la responsabilité envers leur travail, l'amélioration et l'élévation de niveau d'instruction des élèves, ce qui les rend à réfléchir au développement, au réalisation de leur appartenance, et aussi à l'efficacité de l'établissement, Mais après nos recherches, nous avons déduit que les enseignants espèrent d'avoir d'autres facteurs, qui les aident à s'installer dans un environnement de travail adaptable avec leurs capacités à résister aux conditions de travail.

Ensuite dans notre enquête, on a enregistré que d'autres facteurs et déterminants, interviennent au surplus de la participation des enseignants à la prise de décision, pour réaliser la stabilité professionnelle de ces derniers, tel que la présence dans environnement de travail favorable, et des conditions souhaitables.

Concernant la deuxième hypothèse qui se focalise sur : «**l'implication des enseignants dans l'action syndicale ne peut pas déterminer leur stabilité dans le milieu de travail** », nous avons relevé d'après notre enquête, que l'implication des enseignants dans l'action syndicale leurs donne la protection, la sécurité, garantit les droits et les intérêts des enseignants dans l'école. Le syndicat d'enseignement joue un rôle important dans la défense de ces adhérents, cela par les négociations, répondre à leurs besoins professionnels et revendications, pour la favorisation d'un climat de travail qui aide l'enseignant à réaliser sa tâche dans des bonnes conditions. Tous cela se sont des objectifs dirigés par le syndicat d'enseignement, afin que les enseignants s'adaptent dans leurs milieux de travail, et avoir une stabilité professionnelle.

Notre enquête, nous a montré que, malgré la satisfaction des enseignants par les résultats obtenu de la part de leurs syndicats, mais cela n'a pas contribué dans la concrétisation de leur stabilité professionnelle, ensuite nous faisons allusion dans cette optique aux conditions de travail favorables pour l'épanouissement et la satisfaction de ces derniers dans leur milieu de travail.

En sorte de conclusion des deux hypothèses que nous avons supposées, on peut déduire les résultats au sein des écoles primaires de Beni Djillil, les questions relatives à la participation des enseignants à la prise de décision, et leur implication dans une action syndicale, non sont pas les seuls déterminants qui mène à la stabilité professionnelle, car les conditions de travail favorisant un grand rôle, pour s'exercer dans un environnement de travail sain et propice, ces conditions de travail favorable sont pouvez être expliquer par : la disponibilité de transport, les logements pour les enseignants, les formation, la rémunération, la gestion de la surcharge au travail, ...etc. tout ça contribuer d'une manière ou d'une autre à assurer à ces enseignants un climat de travail adéquat.

### **Synthèse du chapitre :**

D'après les donnée de la deuxième hypothèse, nous ont révéler un point très intéressant concernant le degré d'implication des enseignants dans l'action syndicale relativement au stabilité professionnelle, delà nous avons déduit que la plupart des enseignants aux écoles primaires de Beni Djillil adhèrent à l'action syndical, ensuite l'analyse des données de deuxième hypothèse nous a montré que leurs implications apporté des avantages a la vie professionnelle, mais n'a pas réaliser la stabilité au milieu de travail, donc a partir des résultats d'analyse des deux hypothèses, on a enregistré que la stabilité professionnelle des enseignants aux écoles primaires de Beni Djillil nécessite d'autre facteurs en addition, à leurs participations à la prise de décision et leurs affiliations une a action syndicale.

# **Conclusion**

## **La conclusion :**

D'après notre thème étudié, nous avons constaté l'importance, de l'enseignement dans la transmission des connaissances et des savoirs à un élève, il s'agit du système et de méthodes à enseigner, composés par tout un ensemble de principes et d'idées, et considérés comme la base de toutes autres fonctions, de plus ; il fournit une explication détaillée de la vie sociale et professionnelle des générations, ce dernier est la source des liens entre les apprenants et leurs choix de futur.

A partir de notre recherche au sein des écoles primaires de Beni Djllil, nous sommes parvenus à enregistrer un certain nombre de résultats concernant les déterminants socio-organisationnels de la stabilité professionnelle, on est arrivé à dire que les enseignants participent à la prise de décision et même impliquant dans des sections syndicales, mais ils n'ont pas réalisé cette dernière.

Cela nous a conduit à mentionner l'existence d'autres facteurs et stratégies de gestion dans le milieu de travail, de ce fait, toutes sortes de qualifications dans les institutions reliées au bon climat de travail, qu'est nécessaire pour la continuité des activités dans les écoles. Par ailleurs, l'environnement de travail proche à l'enseignant sur ce qui concerne plus spécifiquement la rémunération, et les conditions de travail. La rémunération fait partie de l'outil de motivation, elle est une source d'attraction et de rétention des enseignants, rémunérer ne signifie plus seulement payer, mais aussi attirer et retenir ces derniers dont la fidélisation est indispensable à la réussite de l'école. Aussi l'amélioration des conditions de travail qui représente un ensemble de paramètres influençant sur la satisfaction et la motivation des enseignants dans un établissement, ces paramètres regroupent des moyens matériels ou humains, pour assurer une ergonomie favorable aux profs afin d'effectuer leurs tâches professionnelles dans un climat qui améliore le rendement et la productivité et pour réduire les mutations et les démissions de ces derniers.

Nous avons déduit qu'un bon climat, l'amélioration des conditions de travail, et la rémunération jouent un rôle très important sur la stabilité professionnelle des enseignants dans le secteur d'éducation.

Pour conclure, nous pouvons dire que la stabilité professionnelle des enseignants au sein des écoles primaires de Beni Djlil, est difficile à atteindre, malgré les efforts, les activités, des directeurs, ce qui explique le manque des conditions qu'ont pour but de créer une stabilité professionnelle, qui nécessite plusieurs déterminants complémentaires et cohérents.

# **La liste bibliographique**



## Liste bibliographique

### ❖ Les dictionnaires et encyclopedies:

1. Dr PIGEOT Charles André / PIGEOT Romain, **Le guide du bien-être**, 3<sup>ème</sup> édition, Eyrolles, 2006.
2. FEREOL Gilles, **Dictionnaire de sociologie**, 3<sup>ème</sup> éditions, Armand Colin, France, 2004.
3. ETIENNE Jean et autres, **Dictionnaire de sociologie**, 3<sup>ème</sup> édition, Hatier, Paris, 2000.
4. MANNE Henry, **Le boit bondelle dictionnaire de gestion vocabulaire concepts et utile**, édition économisa, Paris, 2001.
5. LAROUSSE lexis, **Dictionnaire française**, édition Larousse, Paris, 2000.
6. BOUDON Raymond et autres, **Dictionnaire de sociologie**, édition Larousse, Paris, 1999.

### ❖ Ouvrages méthodologiques:

7. AKTOUF, Omar, **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique**, 1987.
8. ANGERS, Maurice, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**, Casbah, Alger, 1995.
9. DEPELTEAU François, **La démarche d'une recherche en science humaines, de la question de départ à la communication des résultats**, 3<sup>ème</sup> éditions, Canda, Québec, université, 2000.
10. GARWTIZ, Madeline, **Méthodologie des sciences sociales**, 7<sup>ème</sup> éditions, Dalloz, Paris, 1999.
11. LOUBET DEL BAYLE Jean-Louis, **Initiation des sciences sociales**, Paris, Himation, 2002.
12. QUIVY Raymonde/ CAMPENHOUDT Luc Van, **Manuel de recherche en science sociales**, 3<sup>ème</sup> édition, Dunod, Paris, 2006.
13. GAUTHIER Benoit, **Recherche sociale de la problématique à la collecte des données**, 4<sup>ème</sup> éditions, presse de l'université du Québec, Canda, 2003.

### ❖ Ouvrages sur le thème:

14. ANDOLFATTO Dominique et LABBE Dominique, **Sociologie des syndicats**, édition la Découverte, Syros, Paris, 2000. BOUTEFNOUCHE Mostafa, **les travailleurs en Algérie**, ENAP, Alger, 1984.
15. CHAUIA Benalegue, **Le mouvement syndicale et question nationale (1919-1945)**, Alger.
16. CRAHAY Marcel, **L'école peut-elle être juste et efficace ? De l'égalité des acquis**, 1<sup>ème</sup> édition, de Boeck université, Belgique, 2000.
17. CLAUD ELelievre et autre, **Bâtisseurs d'école histoire biographique de l'enseignement**, édition Nathan pédagogie, Paris, 1994.
18. DUPRIEZ Vincent et autre, **Enseigner**, 1<sup>ème</sup> édition, Paris, mars, 2007.
19. FALZON Pierre et autre, **Les objectifs de l'ergonomie et les objectifs des ergonomes**, Centre de recherche sur le travail et le développement, Paris, 2007.
20. GOLLAC Michel et autres, **Les conditions de travail**, édition la découverte, 2014.
21. GUILLON Roland, **Environnement et emploi : approches syndicales ?**, éditions le Harmattan, Paris, 1998.
22. KADDACHE Mahfoud, **Aissat Idir, documents et témoignages sur le syndicalisme algérien**, édition, ENAG, 2010.
23. STAFFORD Jean, **Introduction à la recherche quantitative**, presses de l'université de Québec, Canda, 1996, p 39.
24. LENOIR Yves et autre, **Ecole et citoyenneté un défi multiculturel**, édition Armand Colin, Paris, 2006.
25. MORO Marie Rose, **Enfant de l'immigration, une chance pour l'école**, éditions, Bayard, 2012.
26. HANNACHI Nacereddine et autre, **Le système éducatif et L'échec scolaire**, université Tizi-Ouzou, édition, Alger, 2012.
27. PIGANIOL Claude, **Technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, édition, ESF, Paris.
28. SANTI jean -Marc et autres, **De la prise de décision**, édition, Dunod, paris, 2015.
29. THIEBAUD Marc, **La prise de décision**, Rue du collègue 8, colombier, 2013.
30. ZERDOUMI Nefissa, **Enfant d'hier l'éducation de l'enfant en milieu traditionnel algérienne**, édition, Paris, 1970.

➤ **Ouvrage généraux :**

31. ALPE Yves et autres, **Lexique sociologie**, 2<sup>ème</sup> édition, Dollaz, 2007.
32. CHINON L Dolan et autres, **psychologie de travail et comportement organisationnel**, 2<sup>ème</sup> édition, Gaetin Morin, Québec, 2003.
33. CHRRON Jean-Luc et autre, **Organisation et gestion de l'entreprise**, 3<sup>ème</sup> édition, Dunod, Paris, 2004.
34. DUFRENCE Jacque, **Motiver sans avilie, les affaires**, 27 septembre
35. MOUTON Jean Pierre et autre, **La société en entreprise**, édition Dunod, Paris, 2003.
36. LOUCHE Claude, **Introduction à la psychologie du travail et des organisations concepts de base et applications**, édition Armand Colin, Paris, 2007.
37. Les Memos, **Théorie des organisations**, édition Dar Otmania, Paris,
38. THIELLEUX La- Entita, **L'essentiel de la gestion des ressources humaine**, 5<sup>ème</sup> éditions, Paris, Juin 2011.
39. LOUCHE Claude, **Introduction à la psychologie du travail et organisations concept de base et des applications**, édition Armand Coline, Paris, 2007.
40. MARUANI Margaret et autre, **Sociologie de l'emploi**, 3<sup>ème</sup> édition, Paris, 2001.
41. DE COSTER Michel, **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck, Paris, 1999.
42. ALAIN Martin, **Les signes de gestion**, édition Dollaz, Paris, 2000.
43. CHLOE Guillot-Soulez, **La gestion des ressources humaines**, 9<sup>ème</sup> édition, Gualino, Lextenso, 2016.

➤ **Les articles et les revues:**

44. HASSANI Zohra, **la réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants ?**, Insaniyat, N°60, 2013, P11-27.
45. Dr LEMORDANT Pauline, **les conditions de vie et de travail d'écolier, Enfance**, volume 2, N° 41, Bimestrielle, Paris, 1965.
- ROJOT Jaques, **revue de gestion des ressources humaines**, édition ESK, N°69, Paris, 2008.

➤ **Les sites internet:**

46. <https://mobile-dictionnaire.reveso.net>, le 6 mars 2019, 00h10m.
47. <https://www.Définition.de> de l'institution.FR /dictionnaire de française Larousse.
48. [WWW.groupeconseils.mcg.Com](http://WWW.groupeconseils.mcg.Com), le climat de travail.
49. <https://www.com> les définitions, FR/stabilité.
50. Les définitions.Fr ç/relations de travail - concept et sens.
51. <https://www.unige.ch/SSE/teachers/Perrenoud/PhP> main/PHP.
52. <https://www.Cairn.info> ç le syndicalisme.
53. <https://www.Dictionnaire-juridique.Com>.
54. [www.Djazairess.Com/fr/Iqo/](http://www.Djazairess.Com/fr/Iqo/) Merani Hcène, 2009, Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours dans le Quotidien d'Oran.
55. [www.anact.fr/web/réseau-anac/1missions](http://www.anact.fr/web/réseau-anac/1missions), Agence Nationale pour l'amélioration de travail, mission de l'ANACT.
56. [www.rsv.espacedoc.net](http://www.rsv.espacedoc.net), fobres4 5 ç, Prise de décision.
57. <https://www.mahfoubennoune.Com>, 2000, f.
58. [www.Alger-roi.frç](http://www.Alger-roi.frç), enseignement ^algérienise
59. <https://www.Djazairess.Com/fr/le>, midi, par Lb, objectifs du programme de deuxième génération, le midi, Djazairess.
60. [www.Algerie-monde.Com](http://www.Algerie-monde.Com).
61. [www.Algérie-école-1838-1962.fr,le](http://www.Algérie-école-1838-1962.fr,le).

# **Annexes**

## **Annexe : le questionnaire**

**UNIVERSITE ABDERAHMANE MIRA DE BEJAIA**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Option : sociologie de l'organisation et du travail**

Dans le cadre de préparation de notre mémoire de master 2 en sciences sociale, spécialité sociologie de l'organisation et du travail.

Nous avons besoin de votre collaboration, pour accomplir cette recherche qu'est intitulée : « les déterminants organisationnels et sociaux de la stabilité professionnelle des enseignants (e) du niveau primaires ».

Nous vous prions de bien vouloir nous consacrer un peu de votre temps, pour répondre à nos questions, afin de réunir toutes les informations et les données nécessaires à notre recherche.

Votre collaboration est très importante dans la réalisation de notre mémoire. Nous vous assurons que les information, resteront anonymes et seront utilisées pour des fins scientifiques. Nous vous remercions d'avance, pour votre collaboration.

**Réalise par :**

M<sup>elle</sup> BENAMER Salima

M<sup>elle</sup> LACHI Samiha

**Encadré par :**

Mr NEGROUCHE H

**Année universitaire 2018/2019**

## **I. Les données personnelles:**

### **1-le genre:**

a) Masculin

b) féminin

### **2-Age:**

a) 20 à 30ans

b) 30 à 40ans

c) plus de 40ans

### **3-Situation familiale :**

a) Célibataire

b) Marié

c) Divorcé

d) veuf (Ve)

### **4- Experience professionnelle:**

a) Moins d'un an

b) 1 à 5ans

c) 6 à 10 ans

d) 11ans et plus

## **II. La participation des enseignants à la prise de décision:**

1. Que représente pour vous la participation à la prise de décision ?

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

2. Vous-avez déjà participez aux assemblées ou réunions organisées par l'administration de votre école?

a) Oui

b) Non

c) Des fois

Dans tous les cas pour quoi ?

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

3. l'administration sollicite votre avis pour trouver des solutions à un problème?

a) Oui

b) Non

c) Des fois





a) Oui

b) Non

Si oui comment?

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

10. Est-ce que la participation à la prise de décision, permet-vous d'atteindre la stabilité professionnelle?

a) Oui

b) Non

**III. L'implication dans l'action syndicale et son impact sur la stabilité professionnelle:**

11. Est-ce que vous revendiquez (réclamez) quand vous n'arrivez pas à participer dans la prise de décision ?

a) Oui

b) Non

Si oui comment?

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

12. Que représente pour vous l'action syndicale ?

a) Instrument revendicatif

b) Une structure administrative

c) Autre (précisé) :

.....  
.....

13. Êtes-vous adhérent à l'action syndicale de votre établissement ?

a) Oui

b) Non

Si oui quelle sont vos attends de votre syndicats ?

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

14.L'adhésion à l'action syndical permet vos de négocier réellement votre revendications ?

- a) Oui                       b) Non

15.pensez-vous que la présence de votre syndicat est importante dans les relations professionnelles des enseignants?

- a) Oui                       b) Non

16.L'action syndicale est souvent une solution récemment pour les conflits?

- a) Oui                       b) Non

Justifier votre réponse:

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

17.Ya-t-il des revendications qui ne sont pas prise en considération par votre établissement ?

- a) Oui                       b) Non

Que fait-vous dans ce cas ?

.....  
.....

Que pensez-vous de la relation entre syndicats et administration de l'école ?

- a) Bonne                       b) Moyenne                       c) Mauvais

18.L'existence du syndicat au sein de votre établissement contribue-t-elle à la régulation et la consolidation des relations de travail ?

a) Oui

b) Non

Dans tous les cas justifier votre réponse :

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

Etes-vous satisfait par les résultats obtenus par votre syndicat ?

a) Oui

b) Non

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

19.Pensez-vous que le syndicat d'enseignants est important dans la vie des enseignants ?

a) Oui

b) Non

20.Selon vous le syndicat de votre établissement répond t-il à vous attentes ?

a) Oui

b) Non

Dans tous les cas expliquer :

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

Votre relation avec le syndicat d'enseignants vous permet de résoudre vos problèmes ?

a) Oui

b) Non

Si oui comment:

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

21.Est-ce que les syndicats d'enseignants vous protègent au moment des mouvements (la grève, les conflits, les problèmes au milieu de travail,...) ?

a) Oui

b) Non

22. Sentez-vous une amélioration dans le secteur d'enseignement au sein de votre établissement ?

a) Oui

b) Non

Dans tous les cas justifier :

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

23. Pensez-vous que l'implication dans une section syndicale, permet la stabilité professionnelle?

a) Oui

b) Non

**Merci de nous avoir accordé votre temps et d'avoir répondu sincèrement nos questions.**