

UNIVERSITE ABDERRAHMENE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie

Option : **Sociologie du Travail et des Ressources Humaines**

Thème



Condition de travail et projet de retraite

Etude pratique : ALCOVEL d'AKBOU

Réalisé par :

M. OURTELLI Fatah

M. SELLAM Karim

Encadré par :

M^{eme}. MOUHOUN Leila

Année universitaire

2013/2014

Remerciement

Au terme de ce modeste travail, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et nos vifs remerciements :

- ❖ Avant tous, nous remercions ALLAH le tout puissant pour nous avoir donné la force et la patience pour mener à terme ce travail.
- ❖ A nos familles, qui nous ont toujours encouragé et soutenu durant toutes nos études.
- ❖ A notre promotrice M^{eme} MOUHOUN Leila pour avoir accepté de nous guider sur le bon chemin du travail, malgré ses nombreuses occupations n'a jamais ménagé ses efforts pour suivre de près notre travail.
- ❖ Nous tenons à remercier également l'ensemble des enseignants du département de sociologie.
- ❖ Nous remercions tous particulièrement l'ensemble du personnel de la l'entreprise d'ALCOVEL.

A tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

- *À mes très chers parents et grand-mère*
- *À mes chères sœurs*
- *À tous mes amis*
- *À tous ceux qui me sont chères.*

FATAH

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

- *A mes chers parents qui m'ont beaucoup aidé et soutenu durant ma vie et surtout dans mes études.*
- *A mes chers frères : Madjid, Samir, Smail, Idris*
- *A mes chères sœurs : Leila et Ouahia.*
- *A toute ma famille maternelle et paternelle.*
- *A mon binôme : Fatah.*
- *A tout mes amis chacun de son nom.*
- *A tous les étudiants Master II 2013/2014.*

Liste des tableaux d'analyse statistique

N° Tableau	Titre du tableau	Page
Tableau n° 01	La répartition de l'échantillon selon le sexe.	60
Tableau n° 02	La répartition de l'échantillon selon la Catégorie d'âge.	61
Tableau n° 03	La répartition de l'échantillon selon La catégorie professionnelle.	62
Tableau n° 04	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.	63

Liste des abréviations

ALCOVEL : Algérienne des cotonnades velours.

CFO : Centre de formation et d'orientation.

DAC : La direction d'approvisionnement commercial.

DAF : La direction administrative des finances.

DPQ : La direction production et qualité.

DRH : Direction des ressources humaines.

CT : Condition de travail.

ACT : Amélioration des conditions de travail.

CASNOS : La caisse nationale de sécurité sociale des non salariés.

CNAS : Caisse nationale des assurances sociales.

CNR : Caisse nationale des retraités.

SNMG : Salaire national minimum garanti.

SNTF : Société nationale des chemins de fer.

COD : Contribution d'ouverture de droit.

CNAC : Caisse nationale d'assurance chômage.

SOMMAIRE

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons de choix du thème.....	7
2- Les objectifs de la recherche.	7
3- La problématique	9
4- Les hypothèses.....	12
5- Définition des concepts.....	13
6- Méthode et technique utilisées.	15
7- La population d'étude.....	18
8- La pré-enquête.	19
9- Le déroulement de l'enquête	20
10- Les problèmes rencontrés.....	20

Chapitre II : Les conditions de travail

1- Définition et évolution des conditions de travail.....	22
2- Types de condition de travail.....	24
3- Les variantes sociales des conditions de travail.	25
4- Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail.	26
5- Les facteurs pris en compte dans les méthodes d'analyse des conditions de travail.....	33
6- L'analyse et l'amélioration des conditions de travail.....	34

Chapitre III : Le système de retraite en Algérie

- 1- Les luttes pour les droits sociaux.....38
- 2- Naissance et évolution du système de retraite en Algérie.....39
- 3- Présentation et organisation de la caisse nationale de retraite.....40
- 4- Les types de retraite.....43

Partie pratique

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, analyse des données et interprétation des résultats

Section 01 : Présentation et organisation de l'organisme d'accueil

- 1- Présentation de l'entreprise mère :(SONITEX). 52
- 2- Présentation de l'organisme d'accueil ALCOVEL d'Akbou. 52
- 3- Organisation générale..... 53
- 4- Présentation de service de formation et d'orientation(CFO) 56

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

- 1- Les caractéristiques personnelles des enquêtés. 59
- 2- Analyse et interprétation des données..... 63
- 3- Vérification des hypothèses..... 71

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction

Le travail est considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine. Il est ainsi un dénominateur commun et une condition de toute vie humaine en société. Si des formes de travail animal ont été répertoriées, tel celui des fourmis ou des abeilles, cette forme de travail s'apparenterait plutôt à un comportement instinctif dans un environnement déterminé. Lorsque l'on se trouve dans une situation imprévue qui nécessite une adaptation et la fabrication d'outils, par exemple, on se rapproche des conditions du travail humain. L'activité de travail se distingue essentiellement par ses buts, son utilité et par la valeur des produits qu'elle crée. L'emploi des forces physiques et morales est représenté par le travail est ceci dans le but de produire des richesses ou des services.

Après une longue carrière du travail, vient la période où la personne se prépare sa retraite qui se présente tantôt comme une étape attendue et désirée, tantôt comme une perspective anxiogène. Les comportements diffèrent sans doute selon qu'on perçoit a priori positivement ou négativement la retraite. Des individus pour qui la retraite est synonyme de repos mérité et de libertés, rompant avec les contraintes de la vie active, attendent, parfois même avec impatience, de cesser de travailler. Il s'agit pour eux d'une nouvelle étape propice au temps pour soi et pour les autres (pour l'entourage proche essentiellement), ce qui la rend d'autant plus attractive.

En revanche, pour d'autres employés âgés, moins nombreux, la retraite est appréhendée comme un bouleversement des modes de vie (réorganisation des occupations et appréhension face à ce nouveau temps libre, peur du vide...), une transformation des habitudes de consommation liée à une baisse des ressources, voire une rupture sociale (réduction des contacts, marginalisation, solitude...). Perçue également comme le premier pas vers la vieillesse (premiers troubles de la santé, peur grandissante de la mort...), la retraite est alors redoutée et repoussée autant que possible.

Les perceptions qui lui sont liées décrivent deux comportements distincts : l'un vise à anticiper, quand cela est possible, le départ en retraite, l'autre tend au contraire à repousser au plus tard le départ en retraite, voire à cumuler un emploi et la pension de retraite. L'analyse du processus décisionnel du départ en retraite permet de cerner ce qui motive le désir de partir en retraite.

Parmi les facteurs les plus couramment utilisés pour expliquer la décision individuelle de partir en retraite, tels que l'âge, le genre et le niveau d'étude, ainsi que les conditions qui jouent un rôle important dans la vie active, tel que la santé, dont, ces conditions peuvent être la source d'une détérioration de l'état de santé en fin de vie active, et ce qui peut même provoquer une sortie anticipée du marché du travail. et d'autres conditions comme la sécurité au travail, organisation de travail, horaires, et le salaire...etc., influencent les employés en âge de retraite travaillant dans l'établissement à prendre leur décision de partir en retraite.

Pour aborder ce thème, on a proposé un plan de deux parties :

- **La partie théorique** : contient trois chapitres qui se résument comme suit :

Le premier chapitre concerne le cadre méthodologique de notre recherche, il contient : les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisées puisque notre étude nécessite l'utilisation de la technique d'entretien, puis l'échantillonnage, la pré-enquête, le déroulement de l'enquête et enfin les problèmes rencontrés. Le deuxième chapitre sera porté sur les conditions de travail et l'état de connaissance à se sujet. Et pour ce qui est du troisième chapitre, il est intitulé système de retraite en Algérie.

- **La partie pratique** : cette partie va présenter notre étude sur le terrain, cependant elle est le quatrième chapitre dans notre sommaire, représentée sous forme de deux sections.

La première section concerne la présentation de l'organisme d'accueil, la deuxième va se tourner sur l'analyse et l'interprétation des données ainsi que la vérification des hypothèses.

Notre travail s'achève avec une conclusion, puis la liste bibliographique, enfin les annexes.

Partie Théorique

Chapitre I

Cadre Méthodologique de la recherche

1- Les raisons de choix du thème :

D'après Maurice Angers « le choix du sujet et l'évolution de la faisabilité d'une recherche représentent le premier moment de la formulation du problème de recherche »¹.

Cependant, notre intérêt pour ce sujet de recherche a été éveillé par différentes sources d'inspiration, on peut citer notamment :

- ✓ C'est un sujet qui nous intéresse et qui correspond à notre spécialité, sociologie du travail, il fait partie de notre préoccupation.
- ✓ Manque des études sur le thème dans les études antérieures malgré son importance capitale dans la dynamique qui structure condition de travail et projet de retraite.
- ✓ L'observation de l'entourage, faisant références à ce qu'on remarque quotidiennement.

2- Les objectifs de la recherche :

Chaque étude accomplie a pour but d'atteindre un ou plusieurs objectifs, qui se diffèrent selon la nature du sujet traité.

Et par conséquent, notre présente recherche a pour objectif de :

- ✓ Le projet de retraite des travailleurs est très intéressant afin de pouvoir comprendre les facteurs influençant ces derniers de prendre des décisions en ce qui concerne leurs départs en retraite.
- ✓ L'importance du thème par rapport à la sociologie : les conditions de travail sont l'une des questions importantes en sociologie, notamment la sociologie du travail, du fait qu'elle s'intéresse au bien-être des travailleurs dans le monde de travail.

¹ ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, édition Casbah, Alger, 1997, P 78.

- ✓ Les conditions de travail des travailleurs âgés à l'entreprise sont très intéressantes afin de pouvoir comprendre d'avantage l'environnement du travail et la vie des travailleurs.

3- La problématique :

Le travail fait l'essence de l'homme, et occupe une place essentielle dans l'organisation des sociétés et dans la vie des êtres humains, il est une source d'insertion sociale, de développement personnel, de reconnaissance, de construction identitaire et aussi un facteur d'émancipation et d'autonomie. Le travail est donc constitutif de bien être social et source d'épanouissement personnel.

Durant des longues années de travail pénible, les travailleurs bénéficieront d'un juste repos après le labour, et vu le développement des sociétés du monde entier, l'obligation et la nécessité de départ en retraite dans le monde du travail est devenu une détermination reconnue dans le temps et l'espace.

Dans la présentation habituelle, et en dehors de l'image mythique de la « retraite modèle », la retraite est montrée avec ses conséquences sur l'individu en tant qu'acteur social dépouille de son rôle et de ses attributs sociaux, E. HEMINGWAY décrit la fin de la vie active en des termes que certains jugeront peut être excessifs mais qui montrent combien cette coupure d'avec la vie professionnelle pose un problème « la pire mort pour quelqu'un est de perdre ce qui forme le centre de sa vie et qui fait de lui ce qu'il est vraiment . Retraite est le mot le plus répugnant de la langue. Qu'on choisisse de le faire ou que le sort nous y oblige, prendre sa retraite et abandonner ses occupations_ ces occupations qui font ce que nous sommes équivaut à descendre au tombeau »¹.

Sans aller jusqu'à cette extrémité, incontestablement la mise à la retraite constitue un événement important dans la vie de l'individu par les changements qu'elle entraîne, elle modifie en effet, profondément, l'existence immédiate de par Les perturbations qu'elle suscite dans l'organisation des journées, dans les

¹ PITAUD Philippe, La retraite au féminin, éditeur Pierre HORAY, Paris, 1983, P 16.

conditions de la vie sociale, économique, financières et dans le volume des relations sociales et des loisirs¹.

Certains la ressentent brusquement comme un couperet qu'accompagne la perte d'un centre d'intérêt « structurant » et d'un lieu d'identification social. Il s'y ajoute un sentiment d'inutilité et de dévalorisation. Pour d'autres la retraite tant espérée correspond à une liberté nouvelle mais la diminution des ressources, et parfois les ennuis de santé, apparaissant comme des limites au vécu².

La caractéristique dominante de ce phénomène réside dans son aspect de rupture avec le monde du travail et ses conditions, dans la mesure où « dans notre société les conditions du Travail sont au centre du champ social de l'individu et qu'ils fixent à la fois leurs positions dans la structure sociale et leur rapport à la société et aux autres »³. (A.M. Guillemard 1970).

Depuis plusieurs d'années, certaines recherches ont essayé de cerner les facteurs individuels qui motivent la décision de prendre sa retraite. De fait, la combinaison de certains facteurs conduit un individu à prendre sa retraite. Étant donné la nature individuelle d'une majorité de ces facteurs, la combinaison diffère d'une personne à une autre. Les facteurs les plus influents dans le choix de fin de carrière des individus⁴.

Le facteur financier est sans aucun doute l'élément qui influence le plus le choix du moment de la retraite. Le revenu disponible à la retraite dicte en grande partie le comportement de l'individu dans sa décision⁵.

¹ PITAUD Philippe, Op cit, P 16.

² Ibid, p 16.

³ Ibid, p 16.

⁴ LAFLAMME Roch et OUELLET Nathalie, « retraite anticipée ou retraite normale ? », Gestion, 2001/4 Vol. 26, P. 42-53. DOI : 10.3917/riges.264.0042.

⁵ LAFLAMME Roch et OUELLET Nathalie, « retraite anticipée ou retraite normale ? », Gestion, 2001/4 Vol. 26, P. 42-53. DOI : 10.3917/riges.264.0042.

Le facteur santé comme motif de prise de la retraite. Malgré le prolongement de l'espérance de vie, certains travailleurs quittent prématurément leur emploi en raison de problèmes de santé. L'état de santé joue donc un rôle important dans le processus de décision de prendre sa retraite. Cependant, l'état de santé révélé comme raison principale de la prise de la retraite peut dissimuler d'autres raisons. En soulignant que le fait de partir à la retraite pour des raisons de santé est socialement plus accepté que le désir de l'individu d'augmenter son temps de loisirs. Ainsi, l'utilisation de la variable santé requiert une attention particulière¹.

Les facteurs reliés au travail. La nature de la tâche, l'organisation du travail et l'environnement physique dans lequel évolue l'individu tendent à devenir exigeant à un certain âge².

Dans notre recherche on a exposé à l'étude des conditions de travail et ses relations avec le Projet de retraite en Algérie, plus particulièrement celles du secteur public et précisément à Akbou, dont on a essayé de voir quelle est l'influence des conditions de travail sur le projet de retraite au sein de l'entreprise ALCOVEL.

Enfin, l'objectif visé par notre problématique est de pouvoir répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que le projet des travailleurs de prendre leurs retraites à une relation avec leurs conditions de travail ?
- Quels sont les facteurs qui contribuent à motiver les départs en retraites ?

¹ LAFLAMME Roch et OUELLET Nathalie, « retraite anticipée ou retraite normale ? », Gestion, 2001/4 Vol. 26, P. 42-53. DOI : 10.3917/riges.264.0042.

² LAFLAMME Roch et OUELLET Nathalie, « retraite anticipée ou retraite normale ? », Gestion, 2001/4 Vol. 26, P. 42-53. DOI : 10.3917/riges.264.0042.

4- Les hypothèses :

Toute recherche scientifique suppose un ou plusieurs hypothèses, selon MAURICE ANGERS l'hypothèse est un « énoncé qui prédit une relation entre un ou plusieurs termes, et impliquant une vérification empirique »¹

Afin de répondre aux interrogations de la problématique on suppose les hypothèses suivantes :

Hypothèse (01)

Le projet de retraite est directement influencé par la nature des conditions de travail.

Hypothèse (02)

La décision de départ à la retraite à une relation avec l'état de santé des individus proches de l'âge de la retraite.

¹ ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1999, P 59.

5- Définition des concepts :

Le travail :

« Considéré comme un facteur de production, le travail désigne au sens large toute activité productive ayant une valeur d'usage. Dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaine visant à créer, produire, entretenir des biens et des services»¹.

Organisation de travail :

« L'organisation de travail est un ensemble d'activité ayant pour but d'aménager le travail afin d'augmenter la productivité sans nuire au bien être du travailleur et de fournir aux consommateurs d'avantage de biens à paix moindre »².

Les conditions de travail :

Pour Alain BRUNO « La population ayant besoin d'un revenu offre son travail, c'est-à-dire sa capacité à participer à l'activité productive. Les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui effectuent le bien-être et la sante des individus lors de leur participation à l'activité productive. Ainsi, l'enquête « conditions de travail » effectuée par l'Insee distingue parmi ces conditions celles relevant de la pénibilité du travail telles les cadences, le bruit, le froid... et celles relevant de la charge mentale telles les pressions exercées par la hiérarchie, les collaborateurs ou les clients »³.

¹ BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Ellipses, Paris, 2005, P 465.

² SILLAMY Norbert, Dictionnaire de la psychologie, édition Larousse, Paris, 2003, P 501.

³ BRUNO Alain, Op cit, P 101.

Les conditions psychologiques :

Les conditions psychologiques sont les traites de l'activité et de son cadre qui aboutissent au stress si elles exercent les capacités de l'individu, elles peuvent être étroitement liées à l'activité (exigences cognitives) ou dépendre de conditions plus larges (responsabilités par latente de l'erreur, rapports individuels et ambiance de travail notamment).

Les conditions physiques :

Les conditions physiques sont étroitement liées aux taches effectuées à l'environnement (efforts, posture pénible, exposition à divers nuisances, risques de blessures ou d'accidents)¹.

L'état de santé :

La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité².

L'intention de départ à la retraite :

« Nous définissons l'intention de partir à la retraite comme la volonté consciente chez l'individu de se diriger vers le départ à la retraite ».

La retraite :

Le concept de retraite est définit comme suit : « une retraite est une prestation sociale versée aux salariés âgés en contrepartie de cotisation versée tout au long de leurs périodes d'activité »³.

¹ [http://Fr.wikipedia.org/wiki/condition de travail](http://Fr.wikipedia.org/wiki/condition_de_travail) (le 01/03/2014 à 16H00)

² <http://fr.wikipedia.org/wiki/Sant%C3%A9> (le 20/06/2014 à 19H30)

³ MAHE DE BOISLANDELLE Henri, Dictionnaire de gestion, Vocabulaire, Concepts et outils, édition Economica, Paris, 1998, P 388.

L'entreprise :

Il existe de multiples manières de définir l'entreprise à retenir trois qui se complètent :¹

Définition selon l'INSEE :

L'entreprise toute activité qui a pour but de produire un bien ou un service d'estimer à être vendue sur le marché des biens de consommation ou de production.

Définition selon François Perroux

L'entreprise combine les facteurs de production en vue d'obtenir un produit qu'elle écoule sur le marché, elle ne tend pas immédiatement et principalement à satisfaire les besoins de ses membres, elle répond à l'appelle des besoins solvables, sur le marché, elle se conforme la hiérarchie de leur solvabilité et non à celle de leur urgence, est le microcosme capitaliste, l'institution cardinale du capitalisme.

Définition selon Joseph Aloys Schumpeter

L'entreprise, n'est l'exécution de nouvelles combinaisons et également ses résultats dans les exploitations.

Elle est aussi une organisation autonome de moyens matériels, financiers et humains (facteur capital et travail) ayant vocation à exercer une activité économique (production, transformation ou distribution des biens et des services) dans le but de réaliser un profit.²

6- Méthode et technique utilisées :

Selon MAURICE ANGERS : « la méthode peut se rapporter à une façon d'envisager et d'organiser la recherche, elle dicte alors une manière de concevoir et planifier son travail sur un objet d'étude en particulier, elle peut

¹ GEHENNE Jean-Claude, Dictionnaire thématique des sciences économiques et sociales principes et théories, édition Dunod, Paris, 1995, p 178.

² BRUNO Alain, Op cit, P 186.

intervenir de façon plus ou moins impérieuse, et plus moins précis à toutes les étapes de la recherche l'une ou l'autre »¹

6.1- La méthode adoptée :

On peut définir la méthode comme « l'ensemble de règles indépendante de toutes recherche, et des continus particuliers visant surtout des processus et des formes de raisonnement de perception rendant accessible la réalité à saisir »².

Les méthodes les plus utilisées dans les études sociologiques sont :

a- La méthode quantitative : ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes.³

b- La méthode qualitative : ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes.⁴

Nous avons adopté pour l'utilisation de la méthode qualitative en prenant en considération la nature de notre thème, car c'est la plus équitable avec notre thème choisi et avec notre hypothèse de travail et aussi qui convient à la réalisation des objectifs de notre recherche.

La méthode qualitative :

C'est une méthode qui vise à recueillir des données nouvelles dont précisément il s'agit de connaître les motivations et les représentations mentales. L'origine des informations qui sont à la disposition du chercheur est très diversifiée. Ensuite il s'agit de traiter les données récoltées puis vérifier la validité des hypothèses et en fin tirer des conclusions. Dans la méthode

¹ ANGERS Maurice, Op cit, P 59.

² GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} édition, Dalloz, 2001, p 351.

³ Ibid, p 60.

⁴ Ibid, p 60.

qualitative le chercheur doit se méfier de sa propre subjectivité, l'avantage de cette méthode c'est de saisir les phénomènes sur le vif.¹

6.2- La technique utilisée :

Toute recherche à caractère scientifique doit importer l'utilisation des procédures opératoires rigoureuses susceptible d'être appliquée dans la réalité que l'on appelle technique.²

Choisir les techniques, étant donné les particularités et les limites de chacune ; c'est sélectionner à l'avance les matériaux qu'elles recueilleront.

Parmi les techniques de collecte d'information répondant aux objectifs de notre recherche on a utilisé :

L'entretien :

C'est la technique la plus fréquemment utilisées en sciences humaines et sociales par les chercheurs dans le cadre de leur démarche de recherche.les entretiens peuvent être réalisés sous la forme de rencontres individuelles, en tête à tête, entre le chercheur et les sujets à interviewer.³

On considère aussi l'entretien comme une interaction verbale entre deux personnes qui s'engagent volontairement dans pareille relation afin de partager un savoir d'expertise, et ce, pour mieux dégager conjointement une compréhension d'un phénomène d'intérêt pour les personnes en présence.⁴

L'entretien semi-directif :

L'entretien semi-directif, consiste une interaction animée de façon souple et très ouverte par le chercheur .celui ci se laissera guider par le rythme et le

¹ ALBARELLO Luc, Apprendre à chercher, l'acteur social et la recherche scientifique, 3^{ème} édition, de Boeck, Paris, 2007, p 59.

² GRAWITZ Madeleine, Op cit, P 53.

³ ALBARELLO Luc, Op cit, P 58.

⁴ GAUTHIER Benoit, Recherche sociale, 4^{ème} édition, Presses, l'université du Québec, 2004, p 295.

contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite simultanément avec l'interviewé.¹

Les entretiens semi-directifs sont menés sur base d'un guide d'entretien constitué de différentes questions préalablement élaborés en fonction des hypothèses. On a décidé de choisir cette technique pour réunir les informations qu'on cherche et les repenses aux questions de notre entretien.

L'objectif de ces entretiens c'est de s'informer le mieux possible sur la question étudié avant d'entrer plus avant dans le vif du sujet et de mobiliser des ressources plus importantes, et de reformuler la question de départ de manière adéquate et mieux fondée, en même temps de vérifier notre hypothèse préétablies.²

7- La population d'étude :

Selon NICOL BERTHIER « la population parente est l'ensemble des éléments sur lequel porte l'étude. Ces éléments peuvent être simples (une personne interrogée sur ses opinions, des désirs, ses comportements...) ou composés (une entreprise interrogée sur ses pratiques ou projets...), la population est définie par les caractéristiques des individus qui les rendent aptes a participer à l'enquête »³.

Notre enquête est réalisée auprès de l'ensemble de la population concernée ; les travailleurs proches en âge de départ en retraite de l'entreprise ALCOVEL et dépend de la volonté de ces derniers, ainsi que, notre choix de ses catégories d'âge est déterminé par le thème. Car ses personnes interrogées peuvent nous donner des informations précises et une qualité sur notre thème.

¹ GAUTHIER Benoit, Op cit, p 296.

² QUIVY Raymond et autres, Manuel de recherche en sciences sociales, 4^{eme} édition Dunod, Paris, 1995, p 59.

³ BERTHIER Nicole, Les techniques d'enquête en sociologie, 4^{eme} édition, Armand colin, Paris, 2010, P 161.

La phase de la sélection des éléments de la population est constituée par une étape importante, dans notre recherche on a été confronté à travailler avec un échantillon par volontaire, qui se définit «Méthode de prélèvement d'un échantillon d'une population qui consiste à choisir les éléments à partir d'un groupe de personnes qui se sont portées volontaires pour l'étude dont il est question »¹. L'échantillonnage Par volontaire est celui des échantillonnages non aléatoires qui comprend le moins de contraintes dans la sélection des éléments.

8- La pré-enquête :

La pré-enquête est la première étape de notre étude, elle est importante, elle nous a donné la possibilité de voir, concevoir, et de compléter les insuffisances de notre technique de recherche.

Selon Madeleine GRAWITZ la pré-enquête est « consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaire, analyses de documents) prévus pour effectuer l'enquête »².

Notre pré-enquête s'est déroulée au sein de l'entreprise ALCOVEL, elle nous a donné la possibilité de discuter et d'interroger un petit nombre de personnes qui sont arrivées à l'âge de la retraite dans différentes catégories professionnelle sur les conditions de travail et leurs projets de retraite.

Cette étape nous a permet de corriger certaines informations, de modifier et de coordonner le guide d'entretien.

¹ <http://www.wikifisc.com/%C3%89chantillonnage-par-participation-volontaire.ashx> (26/05/2014 à 13H33)

² GRAWITZ Madeleine, Op Cit, P 550.

9- Le déroulement de l'enquête :

L'enquête s'est effectuée dans la willaya de Bejaia, plus précisément dans la localité d'Akbou « Complexe d'ALCOVEL ». Le déroulement des entretiens étaient favorables.

L'enquête du terrain s'est déroulée durant une période de (45) jours_ du 10 Mars 2014 jusqu'au 23 Avril 2014_, Pour les entrevues avec les douze (12) travailleurs de l'entreprise, ils ont duré en moyenne 15 à 30 minutes pour chacun d'entre eux.

10- Les problèmes rencontrés :

Parmi les obstacles qu'on a rencontrés dans la réalisation de cette recherche, on évoque :

- La pénurie des encadreurs au niveau de département de sociologie qui est un facteur démotivant, ce qui a retardé le démarrage de recherche.
- L'insuffisance des ouvrages sur notre thème de recherche dans la bibliothèque de l'université.
- Le manque de références antérieures relatives à notre recherche comme des mémoires de master ou de magistère.
- La difficulté d'accéder au terrain à cause d'absence d'engagement et de collaboration de l'université avec des entreprises.
- La difficulté d'effectuer des enquêtes et de poser des questions aux salariés de l'entreprise d'ALCOVEL qu'ils ne peuvent pas répondre aux questions parce qu'ils sont occupés.

Chapitre II

Les conditions de travail

1- Définition et évolution des conditions de travail :

Les conditions de travail ne comportent pas uniquement des aspects matériels ; la vie relationnelle y participe tout autant, ainsi que le statut de l'emploi (statut professionnel, la durée du contrat, l'ancienneté). Le contenu de ce concept n'a pas la simplicité qu'il présente.

D'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leurs lieux de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement du travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques,...etc.).

1.1- Définition des conditions de travail : nous pouvons citer quelques définitions :

H.SAVALLE : a donné une définition aux conditions de travail qui contient trois éléments en interaction « les conditions intrinsèques du travail liée directement aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier. Elles associent des dispositifs statutaires en tenant la relation du salarié à son travail ; l'environnement global du travail »¹

VOLKOFF : « les bonnes conditions de travail peuvent être exprimées comme telle ; se sont celles qui donnent au travailleurs la liberté de travail favorable à sa santé » donc des déterminants de l'espérance de vie de l'absentéisme et notamment des maladies professionnelles².

En fin nous pouvons retenir la définition suivante :

« C'est l'ensemble des facteurs qui influencent les conditions de travail, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des sujets ».

¹ CITEAU Jean-Pierre, *gestion des ressources humaines*, 2^{ème} édition, Amand colin, paris, 1997, p 168.

² GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, *les conditions de travail*, édition la découverte, paris, 2002.

1.2- Evolution des conditions de travail :

Plusieurs causes en fait le thème des conditions de travail suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise, ce qui a provoqué différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les divers manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises, se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour les conditions de travail.¹

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

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

- En 1973 on a consacré le concept « conditions de travail » et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.
- La loi du 06 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail machine, appareils produits utilisés, mais également formation pratique à sécurité de chaque salarié à son poste de travail. Ces orientations se trouvent complètes par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.

Au plan national, le dialogue dans la définition des politiques, renforcé et systématisé par la création du conseil supérieur de la prévention des risques

¹ROUSTANG Gay, Le travail autrement, édition Brdas, Paris, 1989, P.66.

professionnels qui assure la concertation avec partenaires sociaux jouant un rôle déterminant.

La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS, la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé.

2- Les types des conditions de travail :

Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière 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). Les inspecteurs du travail chargés de contrôler l'application de droit de travail dans ce domaine et des médecins de travail chargés d'un contrôle parodique de la santé.

Les conditions de travail sont considérés comme des conditions pathogènes qui se situent à la frontière entre le travail et la santé, elles ont des conséquences des maladies ou comme facteur de risque en favorisant d'autres tout en ayant une influence sur le bien être selon M.DE MONTMOLLIN nous pouvons distinguer trois types de conditions :

- a- Les conditions physiques :** qui consistent en caractéristique des outils, des machines, de l'environnement inondait du poste de travail (éclairage, bruit, chaleur...).
- b- Les conditions organisationnelles :** comprennent les horaires des cadences, des procédures prescrites.
- c- Les conditions sociales :** contiennent essentiellement la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transport.

Les conditions de travail soit physiques, organisationnelles ou sociales se constituent en ensemble assises fondamental sur lequel doit en effet, se reposer l'entreprise pour parvenir d'une part à mettre à la disposition des salariés une bonne situation de travail et à garantir leur bien-être, et de l'autre part elles permettent à l'entreprise de maintenir sa survie en visant plus exactement la production et la productivité.

3- Les variantes sociales des conditions de travail :

Les conditions de travail sont souvent utilisées dans les discours politiques, ce qui permet notamment de forger une identité collective.

3.1- Les ouvriers et les cadres :

Bien qu'en déclin avec la montée en puissances des services de l'économie, les ouvriers restent soumis à des conditions extrêmes pénibles sur le plan physique (port de charge lourds, travail dans la saleté ...) le machinisme accru s'accompagne d'ailleurs de contraintes supplémentaires pour eux, notamment, par l'importance du travail de nuit (le capital est rentabilisé au maximum au détriment du confort des ouvriers), ceux-ci restent également soumis à une hiérarchie forte.

Les cadres se distinguent en particulier par une protection physique vis-à-vis l'environnement, le lieu de travail est propre, ils ont peu d'efforts physiques à réaliser (sauf éventuellement au niveau visuel).

Ils disposent d'une forte autonomie pour réaliser leurs objectifs, il s'agit d'une catégorie ambivalente ou la relative liberté dont ils disposent se payent avec un avertissement personnel assez lourd, notamment en terme d'horaires (flexibles, ils doivent s'adapter aux demandes des clients, à l'activité exceptionnelle...).

3.2- Le service public :

De nombreux cadres et peux d'ouvriers avec de nombreuses professions en contact avec le public (enseignants, policiers...) avec des horaires typiques plus rependus, la variabilité des horaires est plus grande dans le service public mais elle est mieux régulée. Le problème se situe dans les pensions qui peuvent apparaitre dans le contact avec les usages (population pauvre de plus en plus nombreuse).

3.3- Les indépendants :

Lorsque les professions se rapprochent, les conditions de travail sont semblables. Des points de vue des conditions de travail, les petits exploitants sont en première ligne au marché, ils peuvent bénéficier de l'organisation de l'entreprise pour éviter le contact direct avec la clientèle mais les contraintes sur les horaires sont acceptées comme faisant partie du travail¹.

4- Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail :

La problématique des conditions de travail telle qu'on la trouve aujourd'hui dans la littérature scientifique dans les méthodes d'analyse qui la rendent accessible à un large public, se trouve influencée par un premier courant de pensée d'ordre psychologique, parti du mouvement des relations humaines aux Etats-Unis pour aboutir a la démocratie industrielle, enfin la nouvelle discipline : l'ergonomie. [Cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail à l'homme, c'est-à-dire de concevoir des postes de travail, des installations, des systèmes ou ils travaillent avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité].

¹ Marie-France Cristofori, Bilan des ressources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel, centre d'étude de l'emploi, octobre, 2003.

4.1- Le courant psychosociologique Américain :

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1930 à 1970 les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : Elton Mayo, A. Maslow, D.Mc Gregor et F. Herzberg.

4.1.1- E. Mayo:

En 1927 E. Mayo allait par ses expériences démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs, l'expérience montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs de leur parler, de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances.

On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production¹.

4.1.2- A. Maslow (1954) :

Le premier postule une hiérarchie des besoins. Dès que les besoins élémentaires, besoins psychologiques et besoins de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfaction : il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail².

En fin s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure.

Ce modèle à eu une énorme influence :en effet il permet d'associer à chaque niveau de besoins, des stimulants appropriés si pour le niveau élémentaire, il s'agit de l'argent qui permet de satisfaire les besoins

¹ MARIEM- (Noel) et autres, Analyser les conditions de travail, édition Entreprise moderne, 1982, p 7.

² Ibid, p 8.

psychologiques et d'avoir une certaine sécurité, dès qu'on le dépasse, il faut d'autres incitants au travail : promotion, valorisation des individus.

4.1.3- D. Mc Gregor :

D. Mc Gregor (1960) dans ses théories X et Y, oppose deux images de travailleurs, telles que se représentent les employeurs, l'une est la théorie X, est celle de l'ouvrier paresseux auquel on ne peut faire confiance, auquel on ne peut confier une responsabilité et qui doit être contrôlé en permanence, c'est l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail.

L'autre est celle d'un ouvrier désireux d'acquérir des responsabilités souhaitant s'épanouir au travail ayant un esprit créatif.

Selon D. Mc Gregor, c'est l'image que l'on se fait du travailleur, qui aura un travailleur de confiance, qui lui laisse des responsabilités le verra capable d'en prendre.

4.1.4- F. Herzberg :

Récemment les travaux de F. Herzberg (1966) ont apporté un nouvel éclairage à ces conceptions. Il distingue dans une situation de travail deux types de facteurs.

Les facteurs dits « d'ambiance » et les facteurs « valorisant »¹.

- Les facteurs d'ambiances : conditions matérielles de travail politique et administration de l'entreprise, rémunération, sont les sources de mécontentement s'ils n'ont pas le niveau désiré, mais leurs amendements n'entraîne qu'une satisfaction éphémère, comme l'annonce F. Herzberg « une bonne ambiance évite un bonheur réel semble exiger un certain niveau de développement psychologique ».

¹ MARIEM- (Noel) et autres, Op cit, p 8.

- Les facteurs valorisants : accomplissement, reconnaissance, travail proprement dit, responsabilité et avancement contribuent très peu au mécontentement au travail, mais ils sont source de satisfaction durable.

Ainsi selon F.Herzberg, les facteurs engendrent la satisfaction au travail sont indépendants et différents de ceux que suscite le mécontentement.

Par la manière dont il privilégie la motivation dans son analyse et sa hiérarchie implicite des besoins matériels étant secondaire puisqu'ils ne participent pas au « bonheur » de l'individu.

Herzberg est bien l'héritier du mouvement des relations humaines à la limite une entreprise peut motiver ses travailleurs, et les satisfaire sans passer une amélioration matérielle des conditions de travail¹.

4.2- Le courant de la démocratie industrielle :

C'est en Norvège 1961 que ces nouvelles idées allaient s'implanter, ou nait un projet de démocratie industrielle qui allait être soutenu par le patronat et par les syndicats, il vise à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et à « rechercher les moyens de réunir des conditions plus favorables à la participation du personnel dans son environnement immédiat qui constitue une base de démocratisation de lieu de travail différente et peut être plus importante que les systèmes officiels de représentation, lesquels semblaient avoir atteint leurs limites, tout au moins provisoirement » des expériences, pilotes ont vu le jour, couronnées de succès et bientôt reprise de façon plus large en suède².

Les principes qui guidèrent ces expériences étaient ceux élaborés par le Tavistock, est système sociotechnique pour fonctionner harmonieusement, elle doit optimiser conjointement les sous systèmes qui la composent pour satisfaire

¹ MARIEM- (Noel) et autres, Op cit, p 8.

² Ibid, p 9.

à la fois le technique et le social, et Emery propose que devant tout travail on s'interroge pour savoir :

- Dans quelle mesure, offre une variété de tâches optimales ;
- Dans quelle mesure il représente un ensemble de tâches ayant un sens et donnant l'impression de constituer une tâche unique et complète ;
- Dans quelle mesure il correspond à un cycle de travail de durée optimale¹ ;
- S'il laisse une certaine marge de liberté en ce qui concerne la fixation des normes de quantité et de qualité de production et offre la garantie des résultats ;
- S'il couvre quelques unes des tâches auxiliaires des travaux de réparation ;
- S'il exige une certaine maîtrise d'habileté, un certain niveau de connaissances ou une certaine forme d'effort qui viendra à l'intéressé d'être respecté au sein de sa communauté ;
- S'il contribue de façon perceptible à l'utilité que le produit présente pour le consommateur.

La variété des tâches dans le travail, donnant une impression de globalité des tâches auxiliaires, ou de préparation de ces principes modifiaient l'organisation de travail là où l'organisation scientifique de travail avait émettes les tâches, les nouvelles formes d'organisation dans le travail le récompensaient : c'est l'élargissement des tâches qui conduisant à casser les chaînes de montage et d'assemblage.

Les nouvelles formes d'organisation de travail en introduisant l'idée de variété dans le travail allaient partout où il était difficile d'assurer un travail

¹ MARIEM- (Noel) et autres, Op cit, p 10.

global, complète, tenter de diminuer la monotonie de certaines tâches en favorisant la relation entre poste¹.

4.3- La nouvelle discipline (l'ergonomie) :

Cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail de l'homme, c'est-à-dire concevoir des postes de travail, des installations des systèmes ou il travaille avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité.

Ces connaissances proviennent de très diverses disciplines : physiologie, médecine, psychologie, sociologie, soit des sciences de l'homme et physique, mécanique, thermodynamique, électricité...etc., soit des sciences de l'ingénieur, appliquées aux machines, mariage difficile entre la technique et l'humain, mais indispensable puisque c'est la relation harmonieuse entre l'homme la machine et l'environnement physique et social.²

Pour Noulin « c'est l'étude scientifique des conditions (psychologique et sociologique) de travail et des relations entre l'homme et la machine, son objectif est de contribuer à la conception ou à la transformation des situations de travail non pas seulement dans leurs aspects technique, mais également dans leurs aspects socio-organisationnels afin que le travail puisse être réalisé dans le respect de la santé et de sécurité des hommes et avec un maximum de confort et l'efficacité ».

Dans ce sens, le champ d'intervention l'ergonomie contribue à l'aménagement de situations de travail, conformes aux notions de santé et de sécurité des salariés, dans le même temps, l'intervention ergonomique répond aux nations de développement technique et de production de l'entreprise³.

On distingue deux types de l'ergonomie :

¹ MARIEM- (Noel) et autres, op cit, p 10.

² Ibid, p 11.

³ PIERRE Catillina, MARIE Claire Roure-Mariotti, Médecine et risque au travail, édition Masson, paris, 2002, P 596.

a- Ergonomie de correction :

Il s'agit de l'ergonomie de correction des situations de travail, ergonomie d'enquête et de réorganisation, elle répond directement à des anomalies se traduisant le souvent soit par une atteinte au confort de travail, à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à un problème de production en qualité ou en quantité, l'action ergonomique montre ici clairement ses succès mais aussi ses limites.

Le repérage des dysfonctionnements, incidents ou presque accidents est un élément essentiel à ce type d'action. Leur analyse permettra d'établir les logiques qui les lient de façon à expliciter les incohérences d'un système et à le corriger.

Les décideurs et les opérateurs aux mêmes peuvent opposer certain nombre de réticences ou de résistances à l'action ergonomiques liées à la crainte de faire apparaître des insuffisances ou des défaillances du système initialement mis en place au coût généré par les modifications ou à la perte d'avantages compensateurs (primes).

a- Ergonomie de conception :

Ergonomie de projet ou d'organisation, elle intervient très précocement en amont des situations de travail il s'agit d'un temps précieux pour projeter la place de l'homme au travail dans le système futur, se poser les bonnes questions et trouver le meilleur rapport coût, efficacité.

Ce type d'intervention exige une grande expérience et une grande objectivité des bureaux d'études et des services d'organisation du travail avec l'appui d'un médecin.

Un des versants de l'ergonomie de conception concerne l'aménagement de nouveaux espaces de travail ou d'ateliers : l'expérience tirée de l'existant permet de faire des choix judicieux applicables aux nouvelles installations¹.

5- Les facteurs pris en compte dans les méthodes d'analyse des conditions de travail :

Parmi les facteurs qu'on trouve les plus fréquemment dans les méthodes d'analyse des conditions de travail :

5.1- L'environnement :

Il concerne la température, le bruit, l'éclairage, les vibrations, la toxicité des produits et de l'atmosphère. Ces derniers posent des problèmes qui touchent les personnes telle que : la fatigue nerveuse et de perte auditive, augmentation de rythme cardiaque tandis que diminue l'irrigation sanguine des muscles, du cerveau et des organes de la digestion dont l'organisme humain peut s'adapter².

5.2- La charge physique :

C'est une dépendance énergétique nécessaire pour effectuer un travail. L'analyse de la charge physique procède habituellement par décomposition en termes de charge dynamique et de charge statique ou posturale.

L'analyse dynamique consiste à répertorier les différents types d'efforts développés au cours du poste de travail par le travailleur en notant la durée et la fréquence de ceux-ci. Selon les méthodes, l'estimation s'effectue directement sous forme de cotation ou bien indirectement.

¹ PIERRE Catillina, MARIE Claire Roure-Mariotti, Op cit, p 596.

² MARIEM- (Noel) et autres, Op cit, p 36.

L'analyse posturale s'appuie sur les études de Schmidt effectuées pour les différentes postures, il s'agira donc de repérer par l'observation les différentes positions prises par les travailleurs durant le travail¹.

5.3- La charge mentale :

Toute activité de travail implique une activité mentale, plus au moins complexe selon le type de tâche exécutée. Contrairement aux facteurs décrits précédemment et malgré les études nombreuses réalisées sur la charge de travail mentale, il n'existe pas de normes rigoureusement définies ou de méthode d'évaluation satisfaisante de cet aspect de la contrainte de travail.

Des indices de surcharge et de fatigue tels que les évanouissements ou « crises de nerfs » peuvent être observés sur les chaînes de montage, la détérioration des performances, l'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation des tâches doivent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale².

6- L'analyse et l'amélioration des conditions de travail :

Le travail peut représenter un coût sur le plan humain.

Au premier niveau, il impose au salarié une dépense qui sera en fonction des activités physiques (dépense d'énergie), ou mentales (effort demandé au salarié) génératrice de fatigue.

Au deuxième niveau, il peut occasionner des maladies professionnelles réversibles ou non, des dommages corporels à l'occasion d'accidents ; il peut également susciter des dommages psychologiques s'il est réalisé dans des situations rationnelles difficiles génératrices de stress.

¹ MARIEM- (Noel) et autres, Op cit. p 45.

² Ibid, p 46.

L'amélioration des conditions de travail à toujours constitué une préoccupation pour tous les syndicats et les organisations professionnelles.

L'intervention sur les conditions de travail mobilise les médecins, les ergonomes mais également les psychologues de travail¹, elle nécessite en premier lieu un diagnostic qui porte (Jordi lier, 1982) sur trois rubriques :

- Les conditions résultantes du travail lui-même : la conception du poste, le contenu du travail, les dépenses physiques et mentales, l'hygiène et la sécurité.
- Les conditions résultantes de l'environnement immédiat du poste : l'environnement physique, environnement psychosocial, le monde de rémunération.
- Les conditions résultantes de l'insertion de l'entreprise dans son milieu : les horaires, le trajet.

Ces trois rubriques sont également complétées par une information générale sur l'entreprise (secteur d'activité, taille, organisation, indices de dysfonctionnement) et par une information sur le processus de production (identification des différentes unités, des flux matériels et informationnels qui les irriguent, des échanges et des dépendances qui les relient entre elles).

Le diagnostic peut être effectué à partir des grilles. Parmi ces dernières on trouve :

Grille de LEST (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail), publiée par Guéland et al 1980, grille de l'ANACT de piolet et mobile 1984, grille de le SAVIEM.

¹ LOUCHE Claude, Introduction à la psychologie de travail et des organisations, édition Armand colin, Paris, 2007, P 147.

Ces grilles fournissent en premier lieu une définition opérationnelle de tous les éléments de la situation de travail à considérer, second lieu des normes justifiées par la recherche au niveau de l'ambiance sonore par exemple.

Des tableaux intégrant tous ces facteurs permettant un diagnostic précis, ils constituent des bases solides pour intervenir de manière efficace sur les conditions de travail à leur amélioration¹.

Au-delà des grilles, le psychologue du travail devra bien mesurer que l'action correctrice entreprise est directement dépendante de la conception du comportement humain qu'il se fait, ensuite il fournira à tous les membres de l'organisation des repères conceptuels et méthodologique qui permettront d'analyser la situation et de bâtir des solutions. Enfin, il les aidera à prendre du recul sur d'éventuelles marges de liberté que la technique laisserait et qui pourront constituer de possibles champs d'action².

¹ LOUCHE Claude, Op cit, p 45.

² Ibid, p 149.

Chapitre III

Le système de retraite en Algérie

1- Les luttes pour les droits sociaux :¹

L'idée d'une protection remonte à la nuit des temps. En fait, le besoin de se protéger s'est senti dès que les propriétaires des moyens de production ont exploité le travail des autres. Face à cette situation, les exploités se sont attelés à la recherche d'un système de couverture contre les aléas de la vie.

L'histoire du syndicalisme témoigne bien que, les travailleurs ont de tout temps mené des luttes acharnées et parfois meurtrières pour leurs droits.

Au début, les revendications étaient destinées à rendre humaines les conditions du travail, pour se former ensuite en revendications allant du repos hebdomadaire jusqu'à l'exigence d'une réelle prise en charge des problèmes liés à leur protection contre les malheurs de la vie.

Le fruit de ces luttes s'est traduit par la mise en place d'institution et instrument privilégiés de protection sociale, garantissant les travailleurs contre les conséquences liées à la vieillesse, aux atteintes à l'intégrité physique et mentale causées par la maladie ou l'accident et la réduction ou perte de salaire. Avec le temps, et notamment après la première guerre mondiale, la sécurité sociale est devenue une préoccupation majeure des travailleurs.

Dans sa première forme, le système de sécurité sociale est apparu comme un système destiné à protéger en priorité les travailleurs. Ce qui montre que son champ était très restreint.

Ce champ s'étend à beaucoup de catégories de personnes avec l'apparition de nouveaux risques affectant plusieurs franges de la société telle que chômage.

¹ Documentation interne CNR Bejaia.

2- Naissance et évolution du système de retraite en Algérie :¹

En Algérie, la sécurité sociale est un système complet de protection des individus. Elle a été créée par la décision N°94/045 du 10 juin 1949, entrée en vigueur le 1^{er} Avril 1950.

En 1950, création de la caisse des mines.

En 1953, création du régime de vieillesse (Régime général).

Depuis l'indépendance, de nombreuses dispositions nouvelles ont été bénéficiaires, ou encore à adoptées, les une touchant à la réorganisation du système, les autres à l'extension de la sécurité sociale à de nouvelles catégories de l'amélioration des avantages servis.

Malgré ces améliorations, des inégalités subsistaient dans la couverture des risques, selon l'appartenance à tel régime de sécurité sociale.

C'est pourquoi une nouvelle législation instituant un régime unique d'assurances sociale est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1984 et résultent des lois :

- N° 83/11 du 02 juillet 1983 (Assurances Sociales)
- N° 83/12 du 02 juillet 1983 (retraite)
- N° 83/13 du 02 juillet 1983 (Accidents du travail et maladies professionnelles)
- N° 83/14 du 02 juillet 1983 (Obligations des assujettis)
- N° 83/15 du 02 juillet 1983 (Contentieux) (remplacée par la loi 08-08 du février 2008).

Ces lois ont eu pour objet l'institution d'un régime unique de sécurité sociale, basé sur les principes d'unification des règles d'appréciations des droits et des avantages et l'unification du monde de financement, notamment

¹ Documentation interne CNR Bejaia.

la loi 83-12 du 02 juillet 1983 relative à la retraite et dont l'objet est d'instituer un régime unique de retraite basé sur les principes suivants :

- Uniformisation des règles relatives à l'appréciation des droits.
- Uniformisation des règles relatives à l'appréciation des avantages.
- Uniformisation du financement.

Des aménagements (ordonnances et décrets) ont été apportés pour modifier et compléter cette loi. Et ce, pour améliorer et élargir la population des retraités.

En effet, les modifications introduites, notamment, le décret 94-10 du 10 mai 1994 relatif à la retraite anticipée et l'ordonnance 97-13 du 31/05/1997 relative à la retraite sans condition d'âge (32 ans) et la retraite proportionnelle (50 ans d'âge au minimum) ont à la fois, amélioré et élargi la population des retraités.

3- Présentation et organisation de la caisse nationale de retraite :¹

La caisse nationale de retraite « CNR » a été créée par décret N° 85-223 du 20 Aout 1985 abrogé et remplacé par le décret N° 92-07 du 04 janvier 1992 portant statut juridique des caisses de sécurité sociale et organisation administrative et financière de la sécurité sociale.

Ce décret stipule en son article 1^{er} précise que : « les organismes de sécurité sociale prévus à l'article 49 de la lois N° 88-01 du 12 janvier 1988 susvisée ainsi qu'aux articles 78, 49 et 81 des lois 83-12 et 83-13 du 02 juillet 1983 susvisées sont :

- La caisse nationale des assurances sociales des travailleurs des travailleurs salariés, par abréviation « CNAS » ;

¹ Documentation interne CNR Bejaia.

- La caisse nationale des retraités, par abréviation « CNR » ;

La caisse nationale de sécurité sociale des non salariés, par abréviation « CASNOS ».

La CNAS, la CNR et CASNOS sont dénommées ci-après :

« Les caisses »

La CNR est résultat de la fusion de huit (08) caisses en place en 1985, chargées de la gestion des différents régimes de retraite existant avant l'institution 1983 d'un régime national unique de retraite. il s'agit de :

- La CAAV : chargée de la gestion des pensionnés du régime général.
- La CGRA : chargée de la gestion des pensionnés des fonctionnaires.
- La CNMA : chargée de la gestion des pensionnés du régime agricole.
- La CSSM : chargée de la gestion des pensionnés du secteur des mines.
- La CAVNOS : chargée de la gestion des pensionnés des non salariés.
- L'EPSGM : chargée de la gestion des pensionnés des gens de mer.
- La CAPAS : chargée de la gestion des pensionnés de la SONALGAZ.
- La caisse des retraites des personnels de la SNTF.

A la date du 31 décembre 1985 et en vertu des dispositions de l'article 36 du décret 85-223 du 20 août 1985, la CNR est subrogée à ces anciennes organisations dans les droits et obligations liés aux activités qu'ils exerçaient.

3.1- Mission de la CNR :

Elles sont fixées par l'article 09 du décret 92-07 du 04 janvier 1992. La CNR a pour missions, dans le cadre des lois et règlements en vigueur :

- De gérer les pensions et allocations de retraite ainsi que les pensions et allocations des ayants droits ;

- De gérer, jusqu'à extinction des droits des bénéficiaires, les pensions et allocations servies au titre de la législation antérieure au 1^{er} janvier 1984 ;
- D'assurer le recouvrement, le contrôle et le contentieux du recouvrement des cotisations destinées aux financements des prestations de retraites ;
- De mettre en application les dispositions relatives à la retraite prévues par les conventions et accords internationaux de sécurité sociale ;
- D'assurer, en ce qui concerne, l'information des bénéficiaires et des employeurs ;
- De gérer le fonds d'aide et de secours en application de l'article 52 de la loi n° 83-12 du juillet 1983 susvisée ;
- D'entreprendre en application de l'article 52 de la loi 52 de la loi n° 83-12 du 02 juillet 1983 susvisée, dans le cadre des procédures établies, les actions telles que prévues à l'article 92 de la loi n°83-11 du 02 juillet 1983 susvisée et par ses textes d'application.

3.2- Statut juridique :

Suivant les dispositions de l'article 49 de la loi 88-01 du 12 janvier 1988 portant autonomie de l'entreprise, les organisations de la sécurité sociale et par conséquent la CNR sont des établissements publics spécifiques régis par les lois applicables en la matière.

Le décret 92-07 du 04 janvier 1992 précise dans son article 2 que les caisses chargées de la gestion des risques prévus par les lois de sécurité sociale, sont dotées de la personnalité morale et de l'autonomie financière et sont régies par les lois et règlements en vigueur ainsi que par les dispositions du présent décret.

Le régime de retraite algérienne fonctionne selon le système par répartition, il est basé sur la solidarité intergénérationnelle. C'est-à-dire que la

population active salariale d'aujourd'hui finance les prestations des retraites servies aux retraités d'aujourd'hui.

4- Les types de retraite :¹

Il existe plusieurs types de retraite en Algérie qui sont :

a. La retraite à 60 ans :

Si :

- Vous êtes âgé de 60 ans
- Vous réunissez au moins 15 années de travail
- Vous ouvrez droit au bénéfice d'une pension de retraite.

Cas particuliers :

- La femme travailleuse peut, à sa demande, être admise à la retraite à l'âge de 55 ans. Elle bénéficie également d'une réduction d'âge d'une année par enfant élevé pendant au moins 09 ans et ce, dans la limite de 03 enfants.
- Les travailleurs occupant des postes présentant des conditions particulières de nuisance, bénéficient d'une réduction d'âge conformément aux dispositions prévues par voies réglementaires.
- Il n'est exigé aucune condition d'âge du travailleur atteint d'une incapacité totale et définitive, qui ne peut par ailleurs bénéficier d'une pension d'invalidité.

¹ [http:// www.cnr-dz.com](http://www.cnr-dz.com) (le 26/04/2014 à 20h30).

Dans ce cas, le nombre d'annuités servant au calcul de la pension ne peut être inférieur à 15 ans.

Les périodes assimilées à des périodes d'activité :

- Toute période pendant laquelle l'assuré a perçu les indemnités au titre des assurances sociales, maternité, accident du travail et maladies professionnelles.
- Toute période d'interruption de travail due à la maladie, lorsque l'assuré a épuisé ses droits à l'indemnisation.
- Toute période pendant laquelle l'assuré a bénéficié d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail, correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 50%.
- Les périodes ayant donné lieu au versement d'une indemnité de l'assurance chômage et/ou d'une retraite anticipée.
- Toute période de congé payé, de service national, de mobilisation générale.
- Périodes de participation à la guerre de libération nationale, comptées doubles.

Sur le minimum exigé de quinze (15) ans, vous devez obligatoirement justifier d'un travail effectif d'une durée de 7 ans et demie qui a donné lieu à un versement de cotisations de Sécurité Sociale. Si vous êtes âgé au moins de 60 ans, et que vous êtes toujours en activité, mais que vous ne réunissez pas les 15 années de travail et d'assurance exigées, vous pouvez bénéficier d'une validation d'années d'assurance dans la limite de 05 ans. Cette validation est conditionnée par le versement d'une cotisation de rachat et d'une contribution forfaitaire à la charge exclu.

La validation est de :

- 5 ans au maximum si le travailleur est âgé de 60 ans.
- 4 ans au maximum si le travailleur est âgé de 61 ans.
- 3 ans au maximum si le travailleur est âgé de 62 ans.
- 2 ans au maximum si le travailleur est âgé de 63 ans.
- 1 an au maximum si le travailleur est âgé de 64 ans.

b. La retraite sans condition d'âge :

Si vous totalisez un minimum de 32 années de travail et d'assurance, vous pouvez bénéficier sur votre demande d'une pension de retraite complète avec jouissance immédiate.

Pour la retraite sans condition d'âge, la pension de retraite est attribuée à la demande exclusive du travailleur salarié.

Est nulle et de nul effet toute mise en retraite prononcée unilatéralement par l'employeur. Ces pensions sont liquidées de manières définitives et ne sont ni révisables, ni portées au minimum des pensions de retraite tel que prévu par l'article 16 de la loi 83/12.

Sont validées au même titre que les périodes travaillées :

- Les périodes de congé réglementaire,
- Les journées pendant lesquelles le travailleur a perçu les indemnités journalières des assurances maladies, maternité, accidents du travail et chômage.
- Les périodes pendant lesquelles le salarié a bénéficié de la pension de retraite anticipée,
- Les années de participation effective à la guerre de libération nationale, comptées double.

c. La retraite proportionnelle :

Elle vous est attribuée lorsque vous-même en exprimez la demande et si vous remplissez les conditions suivantes :

- Etre âgé au moins de 50 ans.
- Justifier d'un minimum de 20 années de travail et de cotisation sécurité sociale.

Pour les travailleurs salariés de sexe féminin, l'âge et la durée d'activité sont réduits de 5ans, portant ainsi :

- L'âge à 45 ans.
- La durée de travail à 15 ans.

Pour la retraite proportionnelle, la pension de retraite est attribuée à la demande exclusive du travailleur salarié.

Est nulle et de nul effet toute mise en retraite prononcée unilatéralement par l'employeur. Ces pensions sont liquidées de manières définitives et ne sont ni révisables, ni portées au minimum des pensions de retraite tel que prévu par l'article 16 de la loi 83/12.

d. La retraite anticipée :

Les réformes entreprises en Algérie, ont imposé aux pouvoirs publics la mise en place d'un système de protection sociale en faveur des travailleurs ayant perdu leur emploi de façon involontaire, par suite à une compression d'effectifs ou dissolution de leur entreprise.

1. Conditions de bénéfice de la retraite anticipée :

Fixée par le décret 94-10 du 26 mai 1994, la retraite anticipée stipule que l'intéressé doit avoir au minimum 50 ans d'âge (45 ans pour les femmes) et réunir un minimum de 20 ans d'activité.

Le concerné doit avoir exercé pendant 3 ans au sein de l'entreprise avant la mise à la retraite, sans discontinuité, durant les 10 dernières années.

Autre condition requise, l'employeur doit établir une liste des concernés par cette retraite après discussion avec les partenaires sociaux. Cette liste exigée par la C.N.R et la CNAC, doit être visée par l'inspection du travail.

L'employeur doit verser une contribution d'ouverture de droit (C.O.D) pour chaque travailleur admis en retraite anticipée. Le montant de la (C.O.D) varie selon le nombre d'années d'anticipation à savoir :

- 13 de salaires, si l'anticipation est inférieure à 5 ans.
- 16 mois, si elle est égale à 5 ans et inférieure à 8 ans.
- 19 mois pour 8 ans et plus.

Dans le cas où le travailleur était en assurance chômage, c'est la caisse de chômage qui accomplit les obligations de l'employeur pour le paiement des cotisations, et celui de la contribution d'ouverture du droit.

2. Le calcul de la retraite anticipée :

Le calcul ne change nullement à celui de la retraite normale, à l'exception de la durée d'anticipation, car la retraite anticipée est affectée d'un taux de minoration d'un pour cent (1 %) par année d'anticipation.

3. La majoration pour conjoint :

La majoration pour conjoint à charge, est fixée à 12,5 % du S.N.M.G.

4. La revalorisation de la retraite anticipée :

Le montant de la retraite anticipée, est revalorisé tous les ans avec effet du 1^{er} mai, dans les mêmes conditions que les pensions de retraite citées.

5. Cumul de la retraite anticipée avec une activité :

Si au moment de l'admission, il est exigé que le travailleur n'exerce aucune activité rémunérée, la législation introduit cependant une certaine souplesse après l'admission, souplesse qui est en parfaite harmonie avec les objectifs de réintégration au travail et de réinsertion professionnelle.

Ainsi, deux cas sont prévus par la loi :

- Le salarié peut être engagé dans des activités d'utilité publique, là, le cumul est implicitement permis.
- Le salarié peut reprendre de lui même une activité salariée qu'il déclare à la caisse des retraites, ainsi, le service de la pension est seulement suspendu.

Par contre, il encourt la déchéance du droit et la suppression de sa pension, s'il n'avise pas la caisse des retraites de sa reprise d'activité.

e- L'allocation de retraite :

Lorsqu'un travailleur ne remplit pas la condition de travail requise, il peut bénéficier d'une allocation de retraite s'il justifie de 20 trimestres d'activité au moins.

Depuis de 1^{er} mai 1999, l'allocation de retraite qui était accordée à partir de l'âge de 65 ans est désormais attribuée à compter de l'âge de 60 ans. Elle obéit aux mêmes règles de détermination de la pension de retraite à l'exception de la règle relative au minimum.

Partie Pratique

Chapitre IV
Présentation de l'organisme d'accueil,
analyse des données
et interprétation des résultats

Section 01 : Présentation et organisation de L'organisme d'accueil

1- Présentation de l'entreprise mère :(SONITEX) :

La « SONITEX » a été créée par l'ordonnance n° 66-128 du 21/07/1966.

Elle fait partie des premières à mettre en application le système de gestion socialiste en 1977 pour ce fait, la société nationale d'industrie textile a mis en place un réseau dense d'unités de production et de commercialisation.

La société a pris une dimension telle qu'elle ne peut plus gérer par une seule direction : c'est alors que les pouvoirs publics ont entamé des réformes au sein de l'entreprise mère en 1983 ces réformes ont donné plusieurs entreprises qui sont :

-INDITEX- SOITEX -ECOTEX - DISTRITEX - ELATEX – ECOTEX.

2- Présentation de l'organisme d'accueil ALCOVEL d'AKBOU :

Le complexe est l'unique en son genre dans le tiers monde et le quatrième dans le monde.

Le projet est inscrit au 2^{ème} plan quadriennal signé le 31/01/1977 entre la société nationale SONITEX et l'association SYBETRA le peigné (Belgique).

- Date de démarrage des travaux : novembre 1978.
- Date de réception provisoire : 28/07/1983.
- Date de réception définitive : 7/11/1984.

Il se compose d'un pavillon administratif, trois magasins (matière première-pièces de rechange-produits chimiques) ; et trois ateliers de production (atelier filature-atelier tissage-atelier finissage), et un centre de formation.

- Localisation du projet :

Le complexe est implanté en zone industrielle d'AKBOU situé à 7km du chef lieu de la daïra et au bord de la route nationale n°26.

- Caractère juridique :

ALCOVEL est une société par actions (SPA) à caractère industrielle et commerciale.

- Commerciale :

Une fois elle a produit les différents articles elle procède à leur commercialisation après avoir déterminé leur coût de vente.

-Superficie :

Superficie totale du complexe 184000m².

Superficie couverte du complexe 62430m².

-Effectifs :

Cadres supérieur : 15.

Cadre : 32.

Métrise : 48.

Exécution : 416.

- Type de produit :

Velours ameublement.

Velours habillement.

Tissus plats (la toile).

3- Organisation générale :

La direction D'ALCOVEL est assurée par le président directeur général (P.D.G) qui veille sur le bon fonctionnement du complexe, il est responsable sur

tous les employés, et assure la discipline, l'ordre et l'application de tous les notes officielles.

La Direction est constituée d'un secrétaire et d'un service d'hygiène et sécurité, ce dernier joue un grand rôle dans l'entreprise, dans sa sécurité en générale.

- La division de la direction générale :

La direction générale (DG) se divise en trois directions principales :

- La direction d'approvisionnement et commercial (DAC).
- La direction production et qualité (DPQ).
- La direction administrative et finance (DAF).

1- Direction approvisionnement et commercial (DAC Direction) :

Elle contrôle l'activité de l'approvisionnement et la commercialisation des produits finis, son plan d'action nécessite une coopération avec les autres services de l'entreprise. Elle se subdivise en deux sous directions à savoir :

❖ Sous-direction approvisionnement :

Elle fonctionne à l'aide de deux service : service d'achat, assurant toutes les opérations d'achats que ça soit au niveau local ou externe (les produits de l'importation) et un service de gestion des stocks qui veille sur la gestion des magasins et de stocks.

❖ Sous-direction commercial :

Elle est constituée de deux services qui sont : service de vente et service de marketing.

2- Direction production et qualité (DPQ) :

Est une structure de base de l'entreprise. Elle est constituée d'ateliers dépendant les uns des autres, sa mission consiste à l'élaboration et la réalisation des plans de production, maintenance de l'équipement et le contrôle de qualité en collaboration avec l'ensemble des structures elle est divisée en 6 sous directions qui sont :

- **Sous- direction filature :**

On lui a attribué la gestion de l'atelier filature, dans lequel le processus de production commence. Le travail de l'atelier est de traiter le coton brut pour en faire des fils de coton qui subiront l'opération de tissage dans un deuxième atelier.

- **Sous- direction tissage :**

Son rôle est le traitement des fils de coton tissés de l'atelier de filature.

- **Sous- direction finissage :**

Son rôle est le traitement des fils et tissus (blanchissement et teinture).

- **Sous -direction qualité :**

Elle assure les activités de planification, étude et statistiques des produits.

- **Sous -direction planification :**

Service régulateur de la production par son département de contrôle de qualité.

- **Sous- direction maintenance :**

Se charge de toutes les opérations d'entretien et de réparation des machines et de l'appareillage.

3- Direction administration et finance (DAF) :

A pour mission d'organiser et d'exécuter toutes les actions administratives et l'enregistrement des opérations financières. Cette structure est composée de :

- **Sous direction des ressources humaines :**

Elle regroupe le service du personnel, le service assurance, service des moyens généraux, et le service formation et organisation.

- a) Service personnel :**

- Ce service assure le pointage horaire (entrés, sorties).
 - Les absences autorisées et irrégulière, comme elle gère la carrière des travailleurs maladies et les décisions de recrutement.

- b) Service de moyens généraux :**

La structure des moyennes générales chargées des travaux suivants :

- Gestion de transport et de marchandises.
 - Répartition du matériel du bureau (téléphone, machine à calculer etc.....).

- c) service formation :**

Le service assure le déroulement de l'action formation de son début jusqu'à sa fin.

- **Sous direction finance et comptabilité :** son appellation nous dévoile la nature de ses activités, elle prend en charge toutes les opérations qui s'inscrivent dans le domaine des finances et de la comptabilité. Elle se subdivise en trois services à savoir : service de comptabilité analytique, service de comptabilité générale et finalement un service de finance.

4- Présentation de service de formation et d'orientation (CFO) :

Le rôle de CFO est de suivre et encadrer les stagiaires issus des écoles privées ou étatiques comme :

- Institue Univers D'AKBOU et L'INSME de BEJAIA.
- Des centres de formations professionnelles (AKBOU TAZMALT).
- Des universités de TIZI OUZO et de BEJAIA.
- UNSFP de BEJAIA.

Entre outre le CFO, veille sur le bon fonctionnement des stages et de la formation, par la mise à disposition des stagiaires et des apprentis, les conditions de réussite, les stages sont a la fois profitable à l'entreprise et aux demandeurs de formation.

- Le service formation :

Il prend en charge la formation d'ouvriers et des agents de maitrise. Ce service est composé de quatre (04) sections :

- **La section de la sélection et de l'orientation :**

Elle est chargée de répondre aux demandes d'emplois, des testes, d'orientation ou d'affectation et du recrutement.

- **La section de la formation interne :**

Elle est chargée d'élaborer le programme de la formation du personnel et son suivi.

- **La section de formation externe :**

Elle est chargée de la prospection des organismes promoteurs, d'envoi du personnel en formation et le suivi du personnel.

- **La section d'apprentissage :**

Son rôle est l'établissement des contrats d'apprentissage d'un recrutement d'apprentis, le suivi de leur apprentissage ainsi que le suivi administratif.

Section 02 : Analyse et interprétation des résultats et vérification des hypothèses**1- Les caractéristiques personnelles des enquêtés :****Tableau N° 01 : La répartition de l'échantillon selon le sexe.**

Sexe	Fréquence
Masculin	12
Féminin	0
Total	12

Notre échantillon est composé exclusivement d'enquêtés de sexe masculin, ce qui peut nous renvoyer à un facteur traditionnel, là où la femme n'a pas d'accès à la vie professionnelle dans les zones rural, au moment de la création de l'entreprise d'ALCOVEL en 1977, notamment que nous nous sommes adressés aux éléments les plus anciens, et qui ont accompagné toute l'évolution de cette entreprise. Mais il faut remarquer que la présence des travailleurs de sexe féminin représente un fait récent pour cette entreprise.

Tableau N° 02 : La répartition de l'échantillon selon la Catégories d'âge.

Catégorie d'âge	fréquence
[45-50]	6
[51-56]	4
[57-62]	2
Total	12

D'après les données ci-dessus, dont on a représenté les catégories d'âge de l'ensemble des personnes qui font partie de notre enquête de recherche, on a constaté que la catégorie d'âge, du faite, que la moitié et qui sont représentés par (06) enquêtés , ont un âge entre [45-50],et il y a aussi (04) personnes qui ont un âge entre [51-56], tandis qu'il n y a que (02) interviewés qui ont un âge entre [57-62]. Ces catégories d'âge ne reflètent pas entièrement l'âge des travailleurs au sein de cette entreprise, qui fait travailler des éléments plus jeunes, mais la nature de notre thème de recherche, nous a apportés à nous intéresser à cette catégorie des travailleurs proches de l'âge de la retraite, ce qui justifie notre choix des catégories d'âge citées plus haut.

Tableau N° 03 : La répartition de l'échantillon selon La catégorie professionnelle.

Catégorie professionnelle	Fréquence
Cadre	03
Maitrise	05
Exécutant	04
Total	12

Le tableau ci-dessus, nous montre les différentes catégories professionnelles représentées dans notre échantillon de recherche, et elles sont représenté comme suite : le nombre le plus élevé est celui de la maitrise avec un chiffre (05) travailleurs, et qui sont soit (des gestionnaires, des chefs de groupe, des agents de maintenance, des agents de bureau... etc.), et le deuxième, c'est celui des exécutants qui sont représentés avec un nombre de (04) personnes, et qui sont soit (des agents de sécurité et des ouvriers de fabrication), et le dernier nombre et qui est le plus faible par rapport aux autres est celui des cadres qui sont représentés par un numéro de (03) travailleurs, et qui sont soit (des chefs de département , des chefs de service , ou des cadres de gestion).

Tableau N° 04 : La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.

Niveau d'Instruction	Fréquence
Primaire	2
Secondaire	8
Universitaire	2
Total	12

Les données représentées dans le tableau ci-dessus nous montrent le niveau scolaire de l'ensemble des personnes qui font partie de notre enquête de recherche, on commence par le nombre le plus élevé et qui est celui de ceux qui ont un niveau secondaire et qui sont représenté par (08) enquêtés, et qui sont (02) deux ouvriers d'exécutions (05) cinq agents de maitrises et (01) un cadre.

Ensuite, il y a ceux qui ont un niveau primaire et ils ont représentés par (02) personnes, et qui sont des ouvriers d'exécutions.

Enfin, il y a ceux qui ont un niveau universitaire, sont représentés par un nombre de (02) personnes, et qui sont des cadres.

Synthèse

Notre projet d'étude porte sur une catégorie très restreinte dans l'entreprise d'ALCOVEL, qui touche les travailleurs proches à l'âge de départ en retraite.

À travers notre échantillon qui traite des interviewés de sexe masculin, qui ont entre (45-62ans), comme nous avons constaté que les postes occupés par ces derniers sont variés selon leurs niveaux d'instruction.

2- Analyse et interprétation des données :

La représentation de l'entreprise d'ALCOVEL pour les employés interrogés :

Après avoir décrit l'entreprise qui est une organisation productive, combine les facteurs de production de façon efficiente et assure la coordination des comportements individuels dans un cadre hiérarchique. Toute entreprise met en œuvre une division du travail, une organisation relativement stable, structurée et nécessaire à son fonctionnement.

L'entreprise d'ALCOVEL représente pour ces employés une deuxième famille qui assure la survie et crée de l'emploi, ce qui a été confirmé par un agent de maîtrise « **cette entreprise fait nourrir plusieurs familles, elle évite et lutte contre le chômage, ce qui donne l'assurance de la survie et la création de l'emploi pour les générations arrivées en âge de travail** ».

Le milieu de travail est un milieu de vie dans lequel se poursuit le processus de socialisation des individus, qui se trouvent en situation d'apprentissage des nouveaux rôles professionnels nécessaires à la satisfaction des nouveaux rôles acquis au sein de ce milieu de travail.

Tout au long des années, ce milieu de vie différent de la famille, de l'école, des groupes de pairs, va devenir une source fondamentale des référentiels de l'identification et de la représentation de l'individu de sa vie en sa totalité en plus d'être la source de satisfaction des besoins matériels.

La représentation de travail pour les enquêtés :

Le travail représente pour nos interviewés un moyen de subvenir et de satisfaire leurs besoins et ceux de leurs familles, selon un chef de service en maintenance « **un travail est un devoir et un moyen d'occupation. Sans**

emploi la personne est perdue, c'est à partir de mon travail que j'arrive à satisfaire mes besoins et surtout ceux de ma famille ». Selon la pyramide des besoins de A.MASLOW¹, nous devons avoir une conception systématique des besoins de l'homme au travail, qui s'accomplissent de façon hiérarchique selon un ordre de propriétés, on trouve les besoins fondamentaux comme se protéger contre le manque de nourriture, repos, mouvement, vient ensuite les besoins de sécurité ; se protéger contre la discrimination, puis les besoins sociaux. Chose que nous pouvons constater dans cette petite phase dite pour l'un des interviewés qui déclare clairement qu'à côté de la satisfaction de ses besoins et ceux de sa famille, le travail est un outil d'existence « un moyen d'occupation » et une garantie de l'équilibre « sans emploi la personne est perdue ». Delà- nous constatons l'importance de travail dans la vie des individus et de sa représentation comme le pivot autour duquel tourne toute son existence.

La satisfaction au travail :

La satisfaction au travail est définie par LOCKE comme : « un état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évolution faite par une personne de son travail ou des ses expériences de travail »². Il s'agit donc d'une personne affective, émotionnelle de la personne face à son emploi.

Cet état émotionnel résulte de « l'évolution faite par une personne de son travail comme répondant ou permettant de répondre à ces valeurs importantes vis-à-vis du travail à condition que ces valeurs soient convergentes avec ou aident à satisfaire ses propres besoins de base. Ces besoins sont de types différents, mais indépendants : les besoins matériels ou physiques et les besoins psychologiques, en particulier le besoin de développement. Le développement est rendu possible surtout par la nature du travail en lui-même ». (LOCKE). Il

¹ ANNIK Cohen-HAEGEL, *Toute la fonction ressources humaines*, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2010, p 80.

² ROUSSEL Patrice, *Rémunération, Motivation et satisfaction au travail*, édition Economica, Paris, 1996, p 27.

est généralement retenu de cette dernière formulation que la satisfaction résulte de l'adéquation entre les perceptions que la personne a des différents aspects de son emploi, et les perceptions qu'elle a quand à ce que devraient être ces différentes facettes du travail, c'est-à-dire que la satisfaction dépend du niveau de divergence entre ce qu'une personne désire et ce qu'elle retire¹.

La majorité des travailleurs de l'entreprise d'ALCOVEL semblent qu'ils ne sont pas satisfaits ; en raison du manque des moyens matériels et financiers, tel que le salaire, qui est inférieur par rapport à leur ancienneté et leurs compétences, où on explique que les conditions matérielles de travail politique et administration de l'entreprise, rémunération, sont les sources de mécontentement s'ils n'ont pas le niveau désiré, tandis que la majorité des personnes interrogées indiquaient qu'ils sont satisfaits en ce qui concerne la bonne relation qui existe entre les travailleurs de cette entreprise, ce qui permet d'avoir une ambiance, le contentement et un certain niveau de développement psychologique au milieu de travail. Selon la théorie des besoins, F.HERZBERG met en évidence certains facteurs qui sont sources de satisfaction. Il les nomme facteurs d'hygiène ou facteurs d'ambiances comme : les conditions physiques au travail, et aussi les relations avec des collègues, et avec les supérieurs. Pour lui la satisfaction au travail est l'état émotionnel qui résulte de la correspondance entre ce que la personne attend de son travail et ce qu'elle espère en retirer.²

La motivation au travail :

La motivation joue un rôle très important dans le bon fonctionnement de l'entreprise. Claude LEVY définit la motivation au travail comme « un processus qui fait naître l'effort pour atteindre un objectif. Et qui relance l'effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint ». Mais les employés ont montré qu'ils ne

¹ Ibid, p 75, 76.

² ANNIK Cohen-HAEGEL, Toute la fonction ressources humaines, 2^{ème} édition, Dunod, paris, 2010 p 88.

sont pas satisfaits, à ce moment-là que cette insatisfaction a démotivé ces travailleurs pour différentes raisons. Notamment, le facteur financier qui s'apparait comme un obstacle dans la continuation de l'activité professionnelle, dans le cas où le salaire est insuffisant par rapport aux nécessités de l'employé, comme cet agent de maîtrise affirme « **je ne suis ni satisfait ni motivé à cause de mon salaire insuffisant, mais juste ma conscience professionnelle qui me pousse de rester dans cette entreprise** ». Donc à partir de là qu'on peut affirmer que la motivation est le résultat d'une situation globale, où les conditions sont satisfaites d'une manière globale puis sur le plan financier qui consiste à placer une personne dans un environnement motivant. Le comportement est motivé par les objectifs conscients du salarié qui est avant tout rationnel, c'est-à-dire capable de fixer les objectifs et d'orienter sa conduite pour les atteindre. Le salarié produit plus et travaille mieux si ses objectifs de rendement pour l'organisation sont élevés.

La réalisation des missions dans l'entreprise d'ALCOVEL :

Les missions sont réalisées généralement en équipe, tant qu'il y a un climat chaleureux et une interdépendance au sein des groupes, parce que l'interdépendance au sein d'un groupe installe une dynamique et un ensemble de force qui fait évoluer et changer ce groupe, d'après un chef de service « **j'aime travailler en équipe tant qu'il y a une solidarité, une interdépendance et tellement que je possède un esprit d'équipe** ».

Les conditions de travail au sein de l'entreprise d'ALCOVEL :

Les conditions de travail se manifestent à travers leurs conséquences, dont on peut les définir comme un ensemble de facteurs déterminants la conduite des travailleurs et qui sont constituées par les exigences définies le travail tel que : la nature du travail, le contenu des tâches, charges physiques, mentales et

organisationnelles, relations de travail. La définition de ce qu'on entend par conditions de travail est donc une question politique et sociale.

Dans cette enquête, nous avons pris un échantillon de douze personnes. Que nous avons examiné évidemment les aspects du travail que chacun s'accorde aujourd'hui à considérer comme « conditions de travail ». Et d'après ces enquêtés nous constatons que les conditions de travail dans leurs entreprise sont actuellement défavorables, par rapport au moyen matériel qui sont dégradés, cette situation se dirige vers une instabilité au sein de l'entreprise, car cette entreprise utilise des moyens matériels insuffisants où on trouve des anciennes machines par exemple incapables d'augmenter la production et le manque de capacité à satisfaire les besoins du marché, ce qui résulte des problèmes de pannes par l'insuffisance et le manque en qualité des pièces de rechange, le freinage de la chaîne de production et une baisse de la durée du travail qui se dégage des effets néfastes sur le rythme de travail. Ce qui influe négativement sur la fonctionnalité de l'entreprise et aussi sur le facteur financier, ce qu'un agent de maîtrise témoigne « **actuellement sont défavorable ; on a des difficultés immenses en pièces de rechange, manque des formations, plus les départs massifs des agents cherchant une meilleure rémunération dans des autres entreprises, celles des privées par exemple** ».

Ces travailleurs réclament la nécessité de plusieurs conditions, tel que un bon salaire, qui est considéré comme un besoin de sécurité qui exprime le besoin de vivre sans peur et de protéger contre certains dangers, l'amélioration d'hygiène et de la sécurité, des nouvelles machines modernes pour augmenter la production et surtout le facteur humain qui joue un rôle important dans l'ambiance et la motivation au sein de l'entreprise. Comme Elton MAYO a constaté l'ors de son expérience à HAWTHORNE, que ce n'est pas l'amélioration des conditions physiques ou matérielles qui permettent un

meilleure rendement, Mais simplement c'est la constitution des groupes solidaires avec un bon climat. Bien sur par la création d'un climat chaleureux entre les membres des groupes.

Donc ces conditions de travail n'ont pas été amélioré au fil du temps, que ces travailleurs estiment d'être améliorées ultérieurement dans le prochain plan d'action, un agent de maitrise affirme « **plu tard peuvent être favorable surtout avec le plan d'investissement 2015 où l'entreprise bénéficiera d'un ordre financier** ».

L'intention de départ à la retraite :

« **Nous définissons l'intention de partir à la retraite comme la volonté consciente chez l'individu de se diriger vers le départ à la retraite** ». L'intention est alors appréhendée en termes de projection concernant le moment auquel les individus de cette entreprise ont planifié de partir, la considération du départ au plus tôt, la considération concernant la vie après le départ.

Au cours des entretiens, menés pour des personnes interrogées dans différentes catégories professionnelles du secteur public au sein de l'entreprise ALCOVEL ayant entre 45 et 60 ans. Nous constatons que l'intention de départ semble très élevée et trop désirée par ses agents pour des raisons liées à leurs insatisfactions vis-à-vis de leur salaire, les travailleurs de cette entreprise déclarent leurs souffrances liées aux revenus qui ne peuvent satisfaire leurs besoins personnels et ceux de leurs familles, et de leur incapacité de pouvoir faire des économies pour faire face aux aléas de la vie.

Il serait très réducteur de se limiter à la santé physique, ou même d'opérer un découpage entre la santé physique d'une part et santé mentale et sociale d'autre part, car ces composantes sont intimement liées dans l'existence da

chacun. De plus, la santé ne se limite pas à la « non-maladie ». Etre malade constitue certes une atteinte à la santé.

Les relations entre le travail et la santé ne sont ni univoques, ni instantanées. Une caractéristique du travail aura souvent plusieurs conséquences. Et une dégradation de la santé peut avoir plusieurs causes professionnelles, auxquelles s'ajouteront des facteurs non professionnels. Les troubles du sommeil, par exemple, vont dépendre à la fois des horaires de la pression temporelle dans le travail, des conditions trajet, et d'une vie familiale plus ou moins sereines de plus l'état de santé agit à son tour sur la façon de travailler par exemple. Une douleur ou une incapacité à un bras amènera à solliciter l'autre davantage, parfois trop. Ou bien des troubles du sommeil entraineront une baisse de la vigilance et des risques d'accident.

Beaucoup de ces mécanismes sont évolutifs ou différés. Certaines expositions professionnelles (l'amiante, par exemple) provoquent des pathologies qui apparaissent vingt ou trente ans plus tard.

Même le facteur de la santé qui joue un rôle important dans la prise de décision de départ quant à la moitié de ses travailleurs qui ont atteint quelques maladies chroniques surtout ceux de la production à cause de bruit et de la poussière, et surtout l'avancement dans l'âge où l'effort physique qui se dégrade de plus en plus et d'après un agent d'exécution ayant 31ans d'expérience a affirmé que « **c'est le salaire insuffisant et la santé qui se dégrade qui me poussent de quitter cette entreprise pour prendre ma retraite** ».

Enfin la majorité de nos enquêtés nous ont avoué leurs projets après retraite qui se trouvent dans l'agriculture et sylviculture, tel que le travail de la terre et l'élevage par le moyen des droits d'indemnisation l'ors de départ en retraite ou un juste repos et selon un chef de service « **je songe au départ à la**

retraite pour travailler à mon propre compte, je cultive ma terre ou je faire de l'élevage et si non je me repose » et la minorité préfère d'occuper d'autres postes dans d'autres entreprises, ou bien ils s'engagent à créer des petites entreprises dans le domaine maîtrisé, et selon un cadre qu'il affirme « **je pense incessamment de prendre ma retraite pour travailler à mon propre compte, je vais essayer de créer une petite entreprise dans le domaine que je maîtrise ou d'ouvrir un magasin et plus le travail de la terre juste comme un loisir »**.

Synthèse :

D'après les enquêtés le travail sans doute est le moyen nécessaire pour la satisfaction et la subvention de leurs besoins, cependant la satisfaction est devenue un facteur difficile à atteindre au sein de l'entreprise d'ALCOVEL. À ce moment-là cette insatisfaction a démotivé ces travailleurs à cause des conditions de travail qui sont défavorable, par rapport au moyens matériels qui sont dégradés au fil de temps, où l'entreprise utilise des anciennes machines, ce qui résulte le manque immense des pièces de rechange qui influe négativement sur la fonctionnalité de l'entreprise d'ALCOVEL, on trouve même le facteur financier qui montre un salaire insuffisant.

Ces travailleurs réclament la nécessité de plusieurs conditions, tel qu'un salaire satisfaisant, et estiment d'être amélioré ultérieurement avec le plan d'investissement 2015 où l'entreprise bénéficiera d'un ordre financier.

Ces conditions défavorables engagent ces travailleurs de l'entreprise d'ALCOVEL à prendre leur retraite incessamment, qui est à l'origine la dégradation de la santé et la rémunération insatisfaisante ; pour aider eux-mêmes financièrement avec l'exercice d'autres activités qui s'articulent sur des activités qui concernent vraiment le domaine de l'agriculture à savoir l'élevage ou de

cultiver la terre afin de pouvoir donner un plus à leurs revenus, pour satisfaire leurs besoins et celle de leurs familles ou bien pour profiter d'un repos après des longues années de travail.

3-Vérification des hypothèses :

Après avoir analysé les données recueillies sur le terrain, nous allons procéder à la vérification des deux hypothèses.

La première hypothèse : « Le projet de retraite est directement influencé par la nature des conditions de travail ».

En analysant les données de nos enquêtés, on constate que les perceptions de la retraite et les conditions de travail sont étroitement liées et contribuent à faire émerger des appréciations fortes différentes. D'un côté, des seniors dont les conditions de travail sont satisfaisantes apprécient leur activité et se plaisent au travail. D'un autre côté, les seniors qui évoluent dans un environnement professionnel plutôt difficile et contraignant, avec une forte pression de l'employeur, souhaitent partir une retraite le plutôt possible.

Et en se référant aux données des entretiens, on déduit que la majorité de nos enquêtés estiment que les conditions de travail sont difficiles, ce qui explique le peu d'intérêt donné au travail effectué et explique le succès de départ en retraite.

Ajoutant à cela, d'après les réponses des enquêtés, ont exprimé leurs désirs en retraite liée aux à la dégradation des conditions de travail et surtout les salaires insatisfaisants.

Delà, nous pouvons déduire que la détérioration des conditions du travail conduit à un désintérêt à l'exercice d'une activité propre. Ce qui fait de conditions de travail un vecteur essentiel dans la décision de départ en retraite.

Enfin nous constatons que notre première hypothèse est confirmée de par la relation directe entre la prise de décision de départ en retraite et les conditions de travail.

La deuxième hypothèse : « La décision de départ à retraite à une relation avec l'état de santé des individus proches de l'âge de la retraite ».

En se référant aux données recueillies de notre enquête, on déduit que la majorité confirme que l'état de santé a souvent un effet sur le choix de la date de départ en retraite. Les problèmes de santé peuvent conduire à cesser de travailler.

Joignant à cela, d'après les enquêtés on a constaté que l'état de santé des actifs joue un rôle décisif dans le projet de retraite.

De ces résultats, on a remarqué que ceux qui exercent une activité particulièrement éprouvante physiquement ou psychologiquement craignent même parfois de ne pouvoir tenir jusqu'à 60 ans. D'autres, alertés par des signes de fatigue au quotidienneté, prennent conscience de la diminution de leurs capacités et songent alors à cesser définitivement leur activité professionnelle. Et par conséquent, notre hypothèse est confirmée.

Conclusion

Conclusion

Depuis quelques années, les entreprises et organisations ne cessent de donner de l'importance aux conditions de travail des salariés, en adaptant différents modèles d'organisations pour assurer sa performance et celle de ses salariés par l'amélioration des conditions de travail.

Si les perceptions de la retraite varient selon la valeur que les individus attribuent au travail, les conditions de travail sont déterminantes dans la décision de départ en retraite. La question se pose alors de savoir comment l'environnement professionnel influence les actifs âgés dans leur décision de partir ou non en retraite.

À la lumière des résultats qu'on a obtenus au cours de notre présente étude au sein de l'entreprise d'ALCOVEL et données recueillies, on a constaté des conditions de travail dégradées causées par plusieurs facteurs parmi les quelles on trouve : des salaires insatisfaisants, la dégradation des moyens d'hygiène et de sécurité, chose qui influe a grande partie sur leurs insatisfactions dans leurs travail quotidien.

Car ces les conditions de travail sont mauvaises ou défavorables, l'insatisfaction augmente, cela contribue à encourager des actifs âgés à prendre leur retraite le plus tôt possible.

On peut ajouter, qu'aussi les personnes interrogées redoutent une dégradation de leur état de santé. La cessation d'activité s'inscrit ainsi dans une volonté de préserver une santé fragilisée de jouir de la retraite tant qu'il est encore temps, c'est-à-dire avant d'être trop usé.

Enfin, les conditions de travail jouent un rôle important dans la prise de décision de départ en retraite, pour cela on espère que cette entreprise et aux autres d'offrir des conditions de travail acceptables. À cet effet, les responsables

doivent répondre à leurs obligations relatives à l'évaluation des risques, la reconnaissance des capacités des travailleurs et leurs expériences, la mise en place des plans d'action.

Ce qui permet aux organisations de réaliser leurs performances et celles des travailleurs, notamment les travailleurs âgés.

Liste Bibliographique

Liste bibliographie

La liste des ouvrages méthodologiques :

1. ANGRES Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, éd Casbah, Alger, 1997.
2. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd Casbah, Alger, 1999.
3. ALBARELLO Luc, Apprendre à chercher, l'acteur social et la recherche scientifique, 3^{ème} éd, de Boeck, Paris, 2007.
4. BERTHIER Nicole, Les techniques d'enquête en sociologie, 4^{ème} éd, Armand Colin, 2010.
5. GAUTHIER Benoit, Recherche sociale, 4^{ème} éd, Presse, L'université du Québec, 2004.
6. GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2001.
7. QUIVY Raymond et autres, Manuel de recherche en sciences sociales, 4^{ème} éd, Dunod, Paris, 1995.

La liste des ouvrages sociologiques :

- 1- ANNIK Cohen-HAEGEL, Toute la fonction ressources humaines, 2^{ème} éd, Dunod, Paris, 2010.
- 2- CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 2^{ème} éd Amand colin, paris, 1997.
- 3- GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, Les conditions de travail, éd La découverte, paris, 2002.

- 4- LOUCHE Claude, Introduction à la psychologie de travail et des organisations, éd Armand colin, Paris, 2007.
- 5- MARIEM- (Noel) et autres, Analyser les conditions de travail, éd Entreprise moderne, 1982.
- 6- PITAUD Philippe, La retraite au féminin, éd Pierre HORAY, Paris, 1983.
- 7- PIERRE Catilina, MARIE Claire Roure-Mariotti, Médecine et risque au travail, éd Masson, paris, 2002.
- 8- ROUSTANG Gay, Le travail autrement, éd Bordas, Paris, 1989.
- 9- ROUSSEL Patrice, Rémunération, Motivation et satisfaction au travail, éd Economica, Paris, 1996.

La liste des dictionnaires :

- 1- BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, éd Ellipses, Paris, 2005.
- 2- BOUDON Raymond et autres, Dictionnaire de sociologie, éd Larousse, paris, 2003.
- 3- GEHENNE Jean-Claude, Dictionnaire thématique des sciences économiques et sociales principes et théories, éd Dunod, Paris, 1995.
- 4- MAHE DE BOISLANDELLE Henri, Dictionnaire de gestion, Vocabulaire, Concepts et outils, éd Economica, Paris, 1998.
- 5- SILLAMY Norbert, Dictionnaire de la psychologie, éd Larousse, Paris, 2003.

Articles d'une revue :

- 1- LAFLAMME Roch et OUELLET Nathalie, « retraite anticipée ou retraite normale ? », Gestion, 2001/4 Vol. 26, P. 42-53. DOI : 10.3917/riges.264.0042.
- 2- Marie-France Cristofori, « Bilan des ressources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel », centre d'étude de l'emploi, octobre, 2003.

Sites Internet :

- 1- [http:// Fr.wikipedia, org/wiki/condition de travail](http://Fr.wikipedia.org/wiki/condition_de_travail).
- 2- <http://www.wikifisc.com/%C3%89chantillonnage-par-participation-volontaire.ashx>.
- 3- [http:// www.cnr-dz.com](http://www.cnr-dz.com).
- 4- <http://fr.wikipedia.org/wiki/Sant%C3%A9>.

Autres :

- 1- Documentation interne CNR Bejaia.

Annexes

Annexe

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

Condition de travail et projet de retraite

Guide d'entretien

Ce guide d'entretien entre dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle master en sociologie option : sociologie du travail et des ressources humaines. On a besoin de votre aide pour accomplir cette recherche qui est intitulé « Condition de travail et projet de retraite ».

Nous vous prions de bien vouloir répondre à nos questions soigneusement, on vous assure l'anonymat pour un objectif scientifique.

Réalisé par :

M. OURTELLI Fatah

M. SELLAM Karim

Encadré par :

M^{eme}. MOUHOUN Leila

Année universitaire

2013/2014

Annexe

Données personnelles :

1-Sexe :

2- Age :

3- Niveau d'instruction :

4-catégorie professionnelle :

5-L'ancienneté professionnelle :

Informations sur l'emploi :

6-Depuis quand travailler vous à l'entreprise d'ALCOVEL ?

7-Que représente l'entreprise d'ALCOVEL pour vous ?

8- Que représente le travail pour vous ?

9- Etes-vous satisfait dans votre travail ?

10-Qu'est-ce qui vous motive plus au travail ?

11- quel poste Occupez-vous au sein de l'entreprise d'ALCOVEL?

12-Quelles sont les missions liées à ce poste ?

13-Vos missions sont réalisées individuellement ou en équipe ?

Les représentations sur les conditions de travail et projet de retraite :

14- Comment jugez-vous les conditions de travail au sein de votre entreprise ?

15-Quels sont les conditions de travail spécifiquement adaptés à votre milieu professionnel ?

16-L'exercice de votre activité nécessite qu'elles conditions ?

17-Vos conditions de travail ont-ils amélioré au fil du temps ?sous l'influence de quel facteur ?

18- pensez-vous à prendre votre retraite ?

Annexe

19- comment préparez-vous votre départ en retraite ?

20- qu'est ce qui cause le départ en retraite dans votre entreprise ?

21- Est ce que prendre votre retraite à une relation avec les conditions de travail ?

22- De quelle manière les conditions du travail contribuent à motiver votre départ en retraite ?

23 –Est ce que le facteur de sante est un élément explicatif le plus dominant de votre départ en retraite ?

24- quelles sont vos projets de retraite ?

Annexe

Organigramme du complexe ALCOVEL selon la hiérarchie

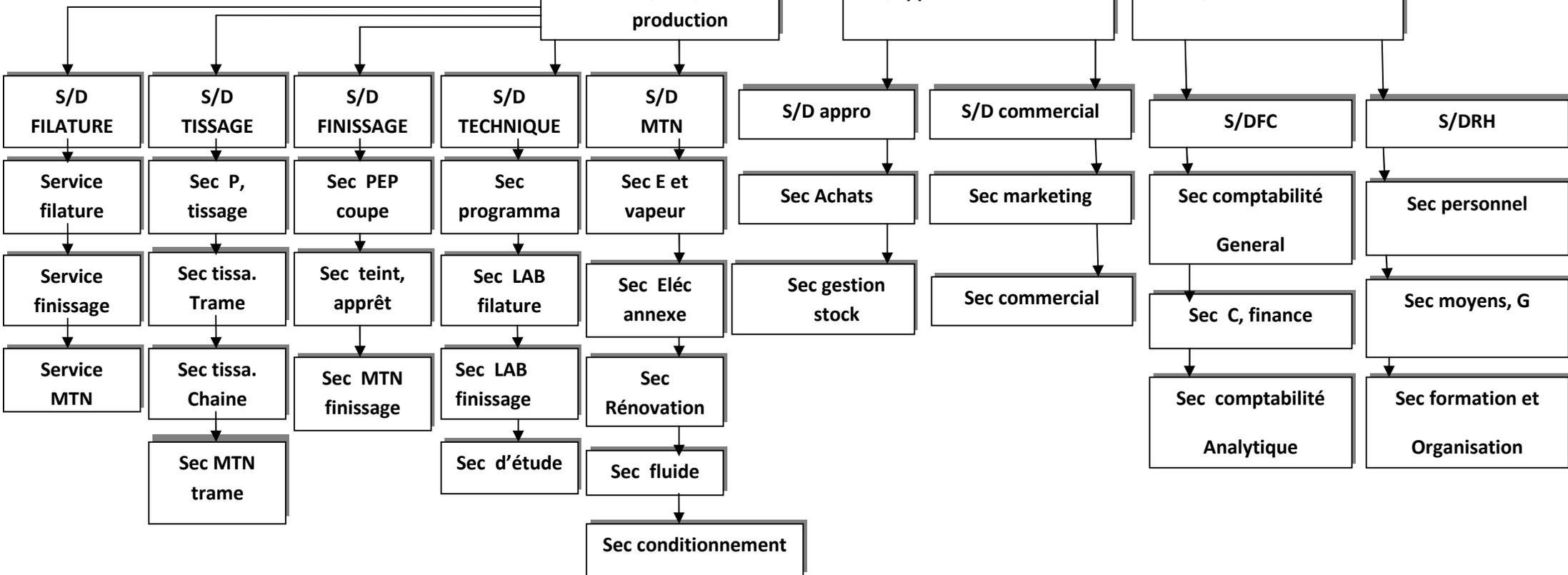
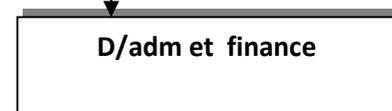
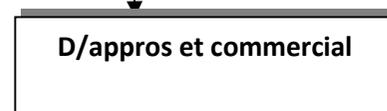
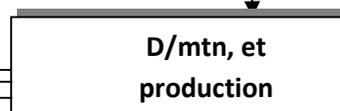
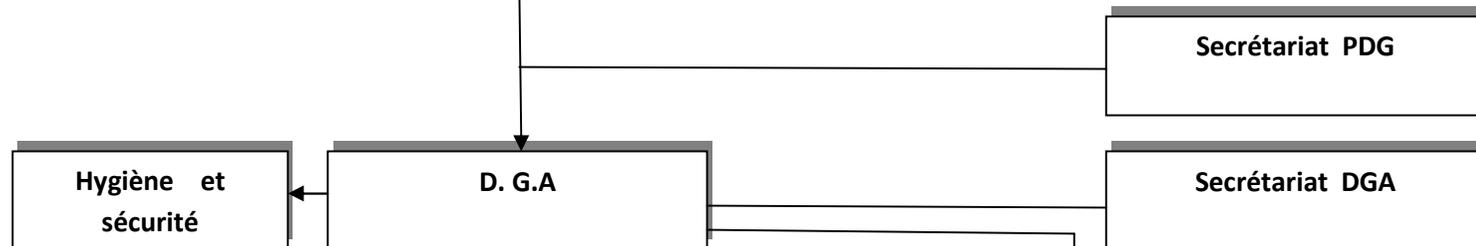


Schéma 1 – Facteurs individuels qui ont un effet sur le moment de prendre sa retraite

