



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

Mémoire de fin de Cycle en vue d'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : sociologie de travail et des ressources humaines

Thème

**La représentation de soi chez les salariés en
contrat à durée déterminé
SARL «UNILAIT» D'EL KSEUR**

Présenté par :

M^{elle}: KHALED Samira

M^{elle}: IKHLEF Souhila

Encadré par :

M^r: HIDJEB.M

Année universitaire : 2017/2018

Remerciements

Nous tenons à remercier le bon **Dieu** le tout puissant de nous avoir donné la santé, le courage et la volonté jusqu'à l'aboutissement de nos études et la réalisation de ce modeste travail.

Notre promoteur **Mr HIDJEB Madjid**

A qui l'on doit tout notre respect pour ces conseils précieux. Ainsi, aux membres

Du jury qui ont accepté d'évaluer notre travail.

A Monsieur **YAHYAOU** et Madame **MBARKA** qui nous ont guidés dans la réalisation de l'enquête sur le terrain, et monsieur **HAMID** qui nous a vraiment orienté et encouragé.

Nous tenons enfin à remercier toutes les personnes qui nous ont aidés de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Dédicaces

C'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail; Aux deux bougies qui s'allument rien que pour éclaircir mon chemin; ma très chère mère et mon très cher père mon exemple de sagesse et du courage. Je prie DIEU le tout puissant de les protéger du mal et de les récompenser.

A mon très chère frère HAKIM qui m'encourage depuis mon enfance, de ne jamais laisser tomber et de dépasser tous les obstacles.

A mes adorables sœurs : SAIDA, KAHINA, NAIMA

A mes chers frères : HAKIM, YACINE, BOULAM, KAMEL, BOUBEKER,

A mes beaux-frères : YUCEF et AZIZ

A mes belles sœurs : TAOUS et NOURA

A mes neveux : ISLAM, ZAKARJA, MOHAMED, AYEMEN, AMINE,

ADAM.

A mes nièces : ANIA, SALAM, MARIA

A ma meilleure et unique amie d'enfance : KARIMA BACHIR ainsi que toute sa famille.

Adorée

A mes chères cousines : HAKIMA, SAIDA, KARI MA

A ma chère copine issa ainsi que son mari

A mon binôme : IKHLEF SOUHILA

A tous mes amis (es) : KARIMA (mouchaghiba), SIHAM, FATIHA, LINDA, KAHINA, HANANE, SALIM, KARIMA MADOUR.

Dédicaces

Avec un énorme plaisir, un cœur ouvert et une immense joie que je dédie ce travail :

A mes chers parents qui ont été toujours là pour moi .merci pour votre soutien durant

Toute ma vie, vos encouragements/«Que dieu vous garde»

A mes chers frères :Nabil ;douadi et Fouad :

A mes chers sœurs : NOURA ;Warda ;Aida ;Kahina et Lydia :

Un grand merci à mon oncle Zahir qui m'a vraiment encouragé.

A toute ma famille «IKHLEF»

A mon binôme : khaledsamira

A toute mes amies, Souhila, Karima et sur tout Karima madour

*A toute personne qui m'a encouragé et aidé tout au long de mes études et à toutes celles que
je n'ai pas pu prononcer leurs noms.*

Ikhlef souhila

SOMMAIRE

Introduction générale	11
-----------------------------	----

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Préambule.....	14
----------------	----

1. Les raisons de choix de thème.....14
2. Les objectifs de la recherche.....14
3. Problématique.....15
4. Les hypothèses.....16
5. La définition des concepts clés de la recherche 17
6. La méthode et la technique utilisées.....21
7. Les obstacles rencontrés.....22

Conclusion du chapitre	23
------------------------------	----

Chapitre II : la représentation socioprofessionnelle

Préambule.....	26
----------------	----

Section I : représentation sociale : définition, caractéristiques et fonctions

1. Définition de la notion représentation sociale.....	26
2. La représentation collective	27
3. La représentation cognitive.....	28
4. La théorie de noyau centrale.....	29
4/1. Le système central.....	30
4/2. Le système périphérique.....	30
4/2/1. Une transformation brutale	30
4/2/2. Une transformation résistante.....	31
4/2/3. Une transformation progressive	31

5/ Les caractères fondamentaux d'une représentation sociale (d'après D. Jodelet et J.C.Abric.....	31
5-1/ Le caractère imageant.....	31
5-2/ Le caractère symbolique et signifiant.....	32
5-3/ Le caractère constructif.....	32
5-4/ Le caractère autonome créatif	32
6/ Les fonctions des représentations sociales.....	32
6-1/ Des fonctions cognitives ou de «domestication de l'étrange »	32
6-2/ Des fonctions d'orientation des comportements.....	32
6-3/ Des fonctions d'interprétation et de construction de la réalité.....	33
6-4/ Des fonctions identitaires.....	33
6-5/ Des fonctions justificatives.....	33
Section II : représentation professionnelle et rapports au travail.	
1/le lien entre le rapport au travail et la représentation professionnelle	
2/ La définition de la notion du rapport au travail.....	34
3/ Les typologies des formes du rapport au travail	34
3-1/ Le rapport au travail de nature instrumentale	34
3- 1-1/ L'utilitariste.....	35
3-1-2/ Le solidariste.....	35
3-1-3/ Le carriériste.....	35
3-2/ Des rapports au travail de nature expressive	35
3-2-1/ L'expressif tempéré.....	36
3-2-2/ L'expressif intégré	36

Sommaire

3-2-3/ Le passionné	36
4/ La typologie de VENDERMIN Patricia et CULTIAUX John	36
4-1/ le travail comme : «contrainte à vivre positivement».....	37
4-2/ le travail comme : «moyen de gagner de l'argent».....	37
4-3/ le travail comme : «support au développement personnel».....	37
4-4/ Le travail comme : «pierre angulaire de l'identité».....	37
5/ les rapports travail/hors travail	37
5-1/ travail et loisirs	37
5-2/ travail /famille.....	38
6/ Les rôles multiples.....	39
Conclusion de chapitre II.....	40
 Chapitre III : travail et contrat de travail	
Préambule.....	42
 Section I : Définition de travail et droit de travail	
1/ La définition de la notion travail.....	42
2/ La satisfaction au travail	42
3/ La finalité du travail	43
4/ La valeur travail : quelques repères	44
5/ Les valeurs de travail et les besoins individuels	45
6/Centralité de travail.....	46
7/ Définition de Droit du travail.....	46
8/ Le droit du travail traite notamment.....	47
 Section II : Contrat de travail types et définition	
1/La définition de la notion de contrat de travail.....	48
2/ Les deux types les plus utilisés des contrats du travail en Algérie.....	48

Sommaire

2-1/ Le contrat de travail à durée indéterminée.....	48
2-2/ Le contrat de travail à durée déterminée	49
2-2-1/ La rupture du contrat :(Article 66 du Droit du travail, 1997-p 19).....	49
2-2-2/ La démission.....	50
2-2-3/ Le licenciement.....	50
3/ Pour quoi un CDD plutôt qu'un CDI ?.....	51
3-1/ remplacer un salarié.....	51
3-2/ faire face à un accroissement temporaire d'activité	51
3-3/ Pourvoir un emploi saisonnier.....	52
3-4/ Réaliser un objet défini	52
4/ Dans quel cas n'a-t-on pas le droit de signer un CDD ?.....	52
5/ Quel est le délai pour signer un CDD ?	52
6/ Quelles sont les durées minimum et maximum d'un CDD ?	53
6-1/ Durée minimale.....	53
6-2/ Durée maximale	53
7/ Combien de temps dure la période d'essai ?	53
8/ La fin de CDD	54
8-1/ La prime de précarité	54
8-2/ fin normale.....	54
8-3/ fin anticipée	54
Conclusion de chapitre III.....	56

Partie pratique

Chapitre IV : Analyse et interprétation des données

Sommaire

Préambule	59
1/ présentation de l'entreprise	59
2/ Les caractéristiques personnelles de la population d'étude.....	61
2-1/ La répartition des enquêtés selon le sexe	61
2-2/ La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge	61
2-3/ la répartition des enquêtés selon la situation familiale.....	62
2-4/ La représentation des enquêtés selon le niveau d'instruction	62
2-5/ La répartition des enquêtés selon le poste occupé.....	63
2-6/ La répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle.....	64
3/ Les représentations professionnelles des salariés.....	65
3-1/ La façon dont les salariés sont recrutés	65
3-2/ La durée d'occupation de poste sous contrat CDD.....	66
3-3/ Le sentiment des salariés quant au climat socioprofessionnel à l'intérieur de la SARL UNILAIT	66
3-4/ L'adéquation du poste avec le diplôme obtenu, et la maîtrise de la tâche.....	68
3-5/ Le rapport des salariés avec les collègues et les supérieurs à l'intérieur de l'entreprise...68	
3-6/ Le jugement que les salariés se donnent à leurs situations en CDD.....	70
4/la représentation de l'avenir professionnelle des salariés ayant un CDD..	71
4-1/ Le jugement donné par les salariés sur leur avenir professionnel.....	71
4-2/Les perceptions des salariés quant à la possibilité d'être titularisé.....	72
4-3/L'assistance de la famille	73
4-4/ L'importance accordée au travail en CDI qu'on CDD.....	74

Sommaire

4-5/ Le jugement que les salariés accordent à la façon dont la société valorise leurs postes occupés lorsqu'on est sous (CDD/CDI).....	75
4-6/ Les ambitions et les attentes professionnelles des salariés qui sont en CDD.....	76
5/ Les résultats de la recherche	78
Conclusion de chapitre IV.....	79
Conclusion générale.....	81

La liste bibliographique

Les annexes

Introduction

Introduction

Aujourd'hui, on trouve dans toutes les entreprises divers contrats de travail qui influencent sur la vie des salariés soit positivement ou négativement, et les deux contrats qui dominent en Algérie sont le CDD et CDI.

Ces deux types de contrats incitent les salariés à produire des représentations sur le monde de travail qui est l'élément clé qui permet d'articuler la réalité subjective et objective dans une interaction où le salarié peut trouver «son unicité» et «sa cohérence». Ce dernier va cristalliser cette relation et l'activer dans son comportement.

Si les représentations sont produites à partir des interactions socioprofessionnelles et plus précisément de la situation des personnes qui occupent un poste en CDD qui est un poste précaire, donc elles sont productrices de leur histoire de future.

En effet, le concept de représentation de soi a longtemps été abordé à travers l'image dans une perspective qui englobe presque (l'image propre, l'image sociale). La représentation de soi intègre la représentation de la conduite sociale du sujet.

L'objectif de notre recherche qui porte sur « la représentation de soi chez les salariés en CDD » est de connaître et d'analyser les représentations que les salariés en CDD se font ; d'une part la façon dont ils se représentent leur avenir, et d'autre part le sentiment d'instabilité et ses répercussions.

Dans notre travail on a tenté de montrer la façon dont se construit la représentation de soi chez les salariés en CDD, précisément ceux qui travaillent dans la SARL UNILAIT, sise à EL-KSEUR, qui est spécialisée dans la production des jus.

Pour effectuer cette recherche, on a élaboré un plan qui est réparti en quatre chapitres :

Le premier chapitre est composé de l'approche méthodologique de la recherche. Ce dernier est consacré à la construction de la problématique, à la formulation des hypothèses, à la définition des concepts clés, à la méthode et technique utilisées ainsi que les difficultés rencontrées lors de notre enquête et l'élaboration de notre recherche.

Le deuxième chapitre est intitulé «la représentation socioprofessionnelle» qui est divisé en deux sections, la première est dénommée « Les représentations sociales : définition, caractères et fonctions». Elle est consacrée à la définition de la notion de représentation

sociale, et explique la représentation collective et cognitive puis la théorie du noyau central, et enfin les caractéristiques et les fonctions des représentations sociales. Et **la deuxième section** qui est nommée «Représentation professionnelle et Rapport au travail» est consacrée à la définition de la notion de rapport au travail, et aux typologies des formes de rapport au travail, et enfin les rapports travail/hors travail et travail/famille.

Le troisième chapitre a comme titre : «Travail et contrat de travail» qui est devisé aussi en deux sections ; **la première** section titrée : «Travail définition et droit de travail» traite de la définition de la notion de travail, de la satisfaction au travail ainsi que sa finalité et sa valeur, puis de sa centralité et enfin la définition du droit du travail. Et **la deuxième section** qui porte le titre «Contrats de travail, types et définition» vise à expliquer d’abord les contrats du travail et leurs types, puis détaille la notion du contrat à durée déterminée.

Le dernier chapitre est consacré à l’analyse et à l’interprétation des données recueillies à la lumière des hypothèses émises. D’abord on a fait la présentation qui porte sur l’organisation d’accueil (SARL UNILAIT), ainsi que les caractéristiques personnelles de la population d’étude, puis les représentations professionnelles des salariés et la représentation de l’avenir professionnelle des salariés ayant un CDD et enfin la discussion des hypothèses émises à la lumière des résultats obtenus de l’analyse des données collectées.

Chapitre I

Partie méthodologique

Préambule

Ce chapitre est consacré à la présentation de la méthodologie adoptée dans notre recherche, ou nous présenterons les raisons de choix de thème, ainsi que les objectifs de notre étude, la méthode et la technique utilisées et aussi les difficultés rencontrées.

1/ Les raisons choix du thème

Afin d'effectuer un mémoire de fin de cycle Master, on a pu choisir le thème de la représentation de soi chez les salariés en CDD et parmi les raisons de notre choix :

1-1/ Raisons objectives

- Donner un plus aux recherches déjà faites, collecter des nouvelles informations, arriver à des nouveaux résultats ;
- Développer nos connaissances dans la sociologie du travail, et plus spécifiquement savoir l'image que les salariés se donnent à leur avenir professionnel ;
- Avoir une idée sur la vie des salariés en CDD et comment ces derniers donnent une image à leur avenir professionnel.

1-2/ Raisons subjectives

- la crainte d'être confronté au problème de précarité qu'impliquerait le contrat CDD
- avoir une idée sur le sentiment des salariés qui occupent un tel poste et prévoir nos avenir professionnels.

2/ les objectifs de la recherche

L'étude que nous présentons a pour objectif principal de connaître et d'analyser les représentations que les salariés en CDD se font :

- D'une part la façon dont ils se représentent leur avenir ; Et d'autre part le sentiment d'instabilité et ses répercussions.

3/ La problématique

La représentation socioprofessionnelle est une notion qui englobe la représentation sociale et professionnelle. Ce type de représentation est une manifestation du processus de professionnalisation, à celui de professionnel, de passer d'un modèle idéalisé de la profession à un modèle pratique constitué à l'expérience du réel.

En effet, selon les traditions d'analyse en sociologie de travail on s'accorde sur le fait que le monde de travail recouvre deux réalités complémentaires à savoir la réalité objective et la réalité subjective.

Ainsi, l'organisation comme institution spécifique de la société, les membres qui la constituent, surtout les salariés développent au cours de leurs vie au travail des représentations sur l'organisation elle-même, telles que(les rapports au travail, les relations de travail, la perception subjective des relations interpersonnelles l'adéquation du poste avec le niveau d'instruction, la maîtrise de la tâche, le sentiment de stabilité dans l'emploi etc.) et sur le monde qui l'entoure partant de là il existe d'autres facteurs à l'extérieur de l'entreprise à savoir le volet social et le sentiment de répondre aux exigences de la sphère sociale, la situation objective de travail est la signification que lui accorde l'individu, le sentiment d'appartenance aux groupes informels, les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir.

Et ces représentations se diffèrent d'un salarié à un autre et cela est dû aux habitudes véhiculées et les spécificités individuelles (sexe, âge, situations familiales, personnalité) de chacun.

Les relations de travail au sein de l'entreprise sont régies par des contrats. Le contrat de travail est aujourd'hui régi par le code de travail. Les employeurs utilisent le ou les contrats de travail comme support principal de leur recrutement, le critère principal pour identifier un contrat de travail est la subordination juridique (l'employeur bénéficiant d'un pouvoir sur l'activité du salarié).

Si le contrat de travail à durée indéterminée reste le contrat de travail commun, de nombreux contrats dits (atypiques) ou (précaires) se développent : contrat à durée déterminée, contrat de

travail temporaire, apprentissage, etc....peuvent être ainsi utilisés dans des situations spécifiques.¹

Les travailleurs temporaires reçoivent généralement moins d'avantages sociaux et de protection du travail que les travailleurs permanents. De nombreux pays n'interdisent pas non plus la rotation des contrats temporaires. Les entreprises peuvent donc facilement embaucher des travailleurs avec un contrat temporaire, et les licencier avant qu'ils n'acquièrent certains droits pour cela certains pays ont adopté une législation visant à empêcher le recours abusif aux travailleurs temporaires.

Il existe de bons exemples à ce sujet : la Belgique autorise le recours aux travailleurs temporaires seulement pour : remplacer un travailleur permanent, couvrir des périodes de pointe temporaires et exceptionnelles et un travail de nature inhabituelle.

S'il semble évident que les salariés de différents sexes et niveaux d'instruction ont des représentations de l'avenir professionnel divergentes, cela est dû directement aux représentations données par les salariés eux-mêmes, en relation à leur poste occupé et leur rapport au travail. Et aussi à la reconnaissance que la société accorde au type de contrat conclu par le salarié. En effet, femmes et hommes ont un rapport différent avec le monde du travail.

Dans le cadre de cette étude effectuée au sein de la **SARL algérienne UNILAIT, zone industrielle d'EL KSEUR (BEJAIA)**, nous avons tenté d'explorer et comprendre la manière dont les salariés en contrats à durée déterminée représentent-ils leur avenir professionnel. Pour ce faire, nous avons été tout au long de cette enquête conduit par question de départ suivante : comment se construit-elle la représentation de soi chez les salariés en CDD ?

Autrement dit, quels sont les facteurs d'ordre organisationnel qui conditionnent la représentation de soi chez les salariés en CDD ? Et en fin, quels sont les facteurs d'ordre social qui conditionnent la représentation de soi chez les salariés en CDD ?

¹BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ellipses Edition marketing, paris, 2005.page 110-111.

4/ Les hypothèses

L'hypothèse étant une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes. **Selon Maurice Angers** l'hypothèse prend le sens d'un «énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs terme et impliquant une vérification empirique »¹A l'issu de notre problématique, nous postulons de prime abord les hypothèses suivante :

1. Les facteurs d'ordre organisationnel façonnent les représentations des salariés en CDD tel que « la stabilité, la promotion et l'adéquation du poste avec le niveau d'instruction».
2. les facteurs d'ordre social façonnent les représentations des salariés en CDD tel que « les charges familiales, la reconnaissance sociale et la possibilité d'être titularisé »

5/ La définition des concepts clé de la recherche

Dans le but d'éclaircir le sens de nos concepts, nous proposons de définir Les principaux concepts qu'on va aborder dans notre recherche et qui sont essentiellement

•Représentation sociale :

Selon Moscovici : les représentations sociales sont des formes de savoir naïf destinées à organiser les conduites et orienter les communications.²

Selon Piaget (1926) : il s'agit «soit d'une évocation des objets en leur absence, soit lorsque 'elle double la perception en leur présence, de compléter les connaissances perspectives en se référant à d'autre objets non actuellement perçus, si la représentation prolonge en un sens la perception, elle introduit un élément nouveau qui lui est irréductible :un système de signification comprenant une différenciation entre le signifiant et le signifié» pour lui ,la représentation se réduit à l'image mentale.³

¹ANGERS, M, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines,éd casbah, Alger, 1997, p102

²MOLINER PI, Images et représentations sociales, VIES SOCILES », presses Universitaires de Grenoble, de la théorie des représentations à l'étude des images sociales, p10

³GUSTAVE, Nicolas, Fisher, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, 2eme éd, DUNOD ? PARIS 1996, p125

La représentation sociale c'est en quelque sorte le point de vu de la société et l'image qu'ils se font sur une situation donnée, et cette image elle reste abstraite sous forme d'idiologie.

• Travail

Smith précise : «Le travail est la seule mesure universelle et exacte, la seule règle par laquelle nous pouvons comparer en tout temps et en tout lieu les valeurs des différentes marchandises».¹

• Représentation professionnelle

Selon Marie Helene : «les représentations professionnelles sont toujours spécifiques à un contexte professionnel, sont des ensembles de cognitions descriptives, prescriptives, évaluatives portant sur des objectifs et utiles à l'activité professionnelle et organisées en un champ structuré présentant une signification globale»²

Selon Abricpaizer (1999) : les représentations professionnelles se définissent comme une catégorie particulière de représentation sociale, se sont des savoirs communs partagés et socialement élaborés par les membres d'un groupe.³

Les représentations professionnelles sont donc, une catégorie particulière de la représentation sociale comme il a dit ABRIC PAISER. Elles sont aussi des représentations ou des images mentales spécifiques au contexte professionnel comme elle a dit MARIE HELENE.

• Représentation socioprofessionnelle

représentations socioprofessionnelles (Frayssé, 1998). De fait, il n'est alors plus pertinent de qualifier ces représentations uniquement de sociales, car elles intègrent en outre des apprentissages des éléments techniques spécifiques à la profession ciblée. Mais il n'est pas non plus possible de les considérer comme professionnelles car elles ne sont pas encore constituées d'assez d'éléments issus de l'expérience qui forment l'identité et de la mémoire

¹BRUNO FLACHER, Travail et intégration sociale, Thèmes ET Débats. 2ème édition, p17

²MARIE Helene, Internet et bibliothécaires, des représentations professionnelles paradoxales, colloque inform, Emergence et continuités dans les recherches en information et communication, Ed université de Toulouse 3, Unesco, Paris, 2001, p2.

³PAISER A, représentations professionnelles à l'école, Ed l'université de Toulouse, le Mirail, 381, 1999.

commun du groupe professionnel de référence (piaser Bataille ,2011).ce type de représentation socioprofessionnelle est une manifestation du processus de professionnalisation ,permettant aux agents de passer du statut d'élève ou d'étudiant à celui de professionnel (lac &Ratiaud,2005),de passer d'un modèle idéalisé de la profession à un modèle pratique constitué à l'expérience du réel.¹

Donc la représentation socioprofessionnelle c des représentations sociale lié au contexte professionnelle. C'st une combinaison entre représentation sociale et professionnel

- **contrat à durée déterminée (CDD)**

Le contrat a durée déterminé c'est lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, il peut être renouvelé à l'appréciation des parties, chaque fois que de besoin. (DROIT DU TRAVAIL, recueil de textes législatifs et réglementaires ,6émé édition complétée et mis à jour)

«Si le contrat de travail à durée déterminée reste le contrat de travail commun, de nombreux contrats (atypiques) ou (précaires) se développent : contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire, apprentissage, etc....peuvent être dans ainsi utilisés dans des situations spécifiques».²

Le contrat a durée détermine, il se fait sois pour une période d'essaye ou pour faire remplacé un autre salarié et se genre de contrat elle connaît une sensation.

- **Précarité**

la précarité renvoie en définitive à deux différents aspect, le premier est l'absence ou tout au mois le sentiment d'absence ou d'affaiblissement des protections face aux principaux risque sociaux(le chômage, la pauvreté) , la seconde renvoie aux rapports sociaux et aux formes de domination qui les caractérisent, la précarité, résulte dans le premier sens de la perte au mois partielle des supports sociaux, et dans ,le seconde d'une infériorité socialement reconnue à l'origine de souffrance voire de différente forme de détresse psychologique, national la perte de confiance en soi et le sentiment d'inutilité.

¹[https : www.google.dz/search ?q=la+représentation+socioprofessionnel](https://www.google.dz/search?q=la+représentation+socioprofessionnel), consulté le 14/03/2018, à 21 :30

²BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ellipses Edition marketing, paris 2005.p.110.111.

Ces sens là se retrouvent dans les concepts de précarité professionnelle. Le salarié est précaire lorsque il ne peut prévoir son avenir professionnelle et aussi lorsque son emploi est incertain.

La précarité est une situation incertaine fragile chez les salarié dont l'emploi est menacé ou des salarié dont les revenus sont variables du fait de l'instabilité des activités.

Elle traduit la vulnérabilité de l'emploi et ses causes sont à rechercher dans la croissance du risque de chômage, le développement des contrats à durée déterminée, l'extension du travail temporaire et la diffusion accélérée du travail à temps partiel, des stages et contrats aidés qui sont autant d'indicateurs de la précarité croissante de l'emploi en France. L'ensemble de ces évolutions doit être rattachée à celui plus général, de flexibilité du travail, même si l'on ne saurait pas autant assimiler les deux notions.¹

En a constater que la précarité c'est le mot qui conviens pour un poste qui est pas fixe et qui est a durée déterminé donc c'est un poste précaire ou qui est pas assuré.

•La reconnaissance

Ensemble des signes par la quels la singularité et l'identité de l'autre est pleinement prise en compte. Acte psychologique construite fondant les relations sur la base de l'utilité de l'autre à ses propres yeux et au nôtres.²

En a constaté que la reconnaissance est basé sur l'observation et l'évaluation de l'autre, par rapporte aux efforts physique ou intellectuelle offerte par un salarié.

•Perception de soi

Constitué des représentations de sujet par ses pairs. « Un homme a autant de soi sociaux qu'il existe d'individus qui le connaissent et ont une image de lui dans leur esprit.

C'est un processus qui se situe au niveau d'un intra individuel mais les nombreux travaux développés sur cette question ne peuvent permettre d'aboutir à une approche réductionniste.³*La perception de soi qu'on peut aussi appeler représentation de soi, sont la façon dont une personne se valorise elle-même à partir de la valeur donner par l'autre donc c'est le contexte socioprofessionnelle qui façonne la représentation de soi.*

¹ Dictionnaire des SH LA DERICTION, SELVER MESURE et PATRICK SAVIDAN, 1^{ER} EDION, 2006 OCTOBRE.)

²http://www.scienceshumaines.com/articleprint2.php?lg=fr&id_article... 20/05/2018 à 17 :00

³<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01220412> 20/05/2018 à 22:00

6/ La méthode et la technique utilisée

• La méthode de la recherche

Le choix de la méthode dépend de la nature de thème de recherche. Et notre thème exige la méthode qualitative, qui est la plus adéquate pour notre sujet de recherche : «la représentation de soi chez les salariés en CDD» au sein de **SARL UNILAIT**. Ce choix est aussi effectué car on parle de l'avenir des salariés qui sont en CDD et ces derniers sont minoritaires dans cette entreprise. La méthode qualitative est définie selon Madeleine Grawitz comme étant «un ensemble d'opérations, intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités, qu'elle poursuit, les démontrer, les vérifier, et qui vise des processus et formes de raisonnement qui rendent accessible la réalité»¹

Dans notre recherche on a opté pour la technique d'entretien (interview) qui est un moyen qui sert à recueillir des faits auprès des acteurs impliqués dans un phénomène. «La technique d'entretien qui est une forme de communication entre deux personnes ayant pour but de recueillir des informations, il se caractérise par un contact entre l'enquêteur et l'enquêté»²

Ainsi, nous avons opté pour le type d'entretien dit **entretien semi-directif** : cette technique est un moyen d'atteindre un but, qui se situe au niveau des faits et des étapes pratiques, ce dernier consiste en un rapport oral entre l'enquêteur et l'enquêté portant sur des questions précises et structurées afin de recueillir toutes les informations nécessaires à la recherche.

L'utilisation de la technique d'entretien et les objectifs de la recherche dictent le recours à un **échantillonnage probabiliste, qui est d'un type Aléatoire simple**, cette méthode nous a été imposée par les obstacles rencontrés sur le terrain, ce qui nous a obligés ainsi à procéder.

Aléatoire simple : l'échantillonnage aléatoire simple est un type d'échantillonnage probabiliste où les observations sont sélectionnées de façon aléatoire dans une population qui a une probabilité ou une fraction d'échantillonnage connue.³

¹GRAWITZ Madeleine. Méthodes des sciences sociales, 11ème édition, Dalloz, Paris, 2001, p.351

²Alain Blanchet et Cotman Anne, l'enquête et ses méthodes : l'entretien, 2^{ème} édition : Armand Colin, Paris, 2007, p58

³<http://www.statsoft.fr/concepts-statistiques/glossaire,«échantillonnage probabiliste, échantillonnage-simple»>, consulté le 22/05/2018, à 14 :40

Les obstacles rencontrés

Dans toute étude de terrain, le chercheur peut rencontrer des difficultés. Et durant la réalisation de cette étude, nous nous sommes retrouvés devant un ensemble d'obstacles qui se résume :

- La difficulté de trouver un terrain adéquat pour notre recherche.
- Le manque d'ouvrages documents qui traitant notre sujet.
- La difficulté de la réalisation de la pré-enquête et de l'enquête finale sur le terrain.
- Le stress et beaucoup de pression, qui sont la conséquence de ce que on a cité ci-dessus.

Conclusion

Après avoir précisé le cadre méthodologique de la recherche et avec l'élaboration de notre problématique, la précision des hypothèses et définition des concepts clés, on va passer au cadre théorique qui se fera dans les deux chapitres suivants et à la fin la partie pratique qui va nous permettre d'entamer l'exploration de terrain.

Le cadre théorique

Chapitre II

Les représentations socioprofessionnelles

Préambule

La représentation sociale est une forme de connaissance élaborée dans la société et partagée par ces membres, elle a une vision pratique et courante à la construction d'une réalité commune à un ensemble social donné, et aussi c'est une notion centrale pour toute étude de situations ou de processus interactionnels entre individus et aussi entre groupes sociaux.

Les salariés qui sont en contrat à durée déterminée, construisent des représentations professionnelles propres à eux, mais qui se diffèrent d'une personne à une autre.

Dans ce premier chapitre qui est divisé en deux sections la première en lumière la notion de représentation sociale, et explique la représentation collective et cognitive puis la théorie du noyau central, et enfin les caractéristiques et les fonctions des représentations sociales.

La deuxième section met en exergue la notion de rapport au travail, et les typologies des formes de rapport au travail, et enfin les rapports travail/hors travail et travail/famille.

Et ceci afin de bien cerner le concept de représentation qui est une interprétation de la réalité vécue par les salariés et qui est la base de toute vision d'avenir.

Section I: Les Représentations sociales : définition, caractéristiques et fonctions**1/Définition de la notion de représentation sociale**

Depuis ses premières formulations, la théorie des représentations sociales n'a cessé de croître pour devenir aujourd'hui l'une des grandes théories de la psychologie moderne.

C'est à un sociologue français Durkheim(1898) que l'on doit l'invention du concept, il propose en effet la notion de représentation collective pour expliquer divers phénomènes d'ordre sociologique. « L'idée de Durkheim repose sur le postulat suivant lequel la société forme un tout, une entité originale, différente de la simple somme des individus qui la composent». Dès lors, certaines formes de «pensée collective »ne sont pas réductibles à une somme de pensées individuelles.¹

¹MOLINER P, Images et représentations sociales, édition presse universitaires de Grenoble 1996, p9, 10

L'idée centrale qui se trouve aussi bien dans la notion de représentation sociale que dans les notions de pensée ou de mémoire collective, c'est l'idée d'un monde particulier de connaissance du réel partagé par une communauté d'individus.

L'idée spécifique au concept de représentation sociale est que ce mode de connaissance s'est construit collectivement.

Au xx siècle le concept de représentation connaît un regain d'intérêt dans toutes les disciplines des sciences humaines.

C'est Moscovici (1961) justement qui va reformuler le concept de Durkheim en une théorie achevée. S'intéressant, en effet, à la manière dont la pratique de la psychanalyse fut accueillie en France, Moscovici va montrer comment et pourquoi divers groupes sociaux élaborent des représentations d'un objet mal connu. Selon lui, «les représentations sociales sont des formes de savoir naïf destinées à organiser les conduites et orienter les communications»¹

Le travail de Moscovici va en outre fournir un cadre d'analyse de contenu de représentation sociale. En effet, les représentations peuvent être définies d'une manière assez vague comme «des univers opinion», ces ensembles sont analysables suivant trois dimensions, il y a d'abord les éléments d'informations dont disposent les individus à propos de l'objet de représentation, il y a ensuite la hiérarchisation et l'organisation de ces éléments dans un champ de représentation, à la fin on trouve les attitudes positives ou négatives des individus à l'égard de l'objet de représentation.²

2/La représentation collective

Quand nous disons psychologie tout court, ce mot a toujours désigné la science de la mentalité chez l'individu, et la psychologie collective, c'est la sociologie toute entière, de même qu'il y a des représentations individuelles attribuables à des sujets personnels, il y a des représentations collectives, pour lesquelles nous devons poser un sujet collectif.

¹Ibid. p10.

²GUSTAVE Nicolas Fischer, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, éd Dunod, Paris 1996, p125.

Une entité qui possède des représentations est une entité vivante, elle est un système organisé qui représente le monde, qui est animé par une vie mentale, et cette entité peut avoir une vie et des représentations propres à elle comme elle peut contribuer à celle des membres des groupes.

La notion de représentation collective est associée au nom du sociologue français Emile Durkheim (1858 ; 1919) et à son école, il a évoqué cette notion à travers l'étude des religions et des mythes.

Pour lui la religion est la base de tout système de représentation que l'individu s'est fait de lui-même et du monde.

Selon Emile Durkheim le concept de représentations collectives désigne des façons communes de connaissances indiquant un rapport de la pensée à la réalité extérieure, et de perceptions bien distinctes des représentations individuelles.

Produits de l'espace familial, dans lequel s'inscrivent toutes leurs pratiques individuelles ou collectives et toutes leurs représentations révèlent une opacité (obscurité) inattendue, constituant en quelque sorte la matière de la conscience collective, qui permet aux gens de vivre en commun, de voir, de discuter et comprendre ensemble sans être réduits comme les animaux, à vivre selon les seules perceptions individuelles.

Il propose cette notion de représentation collective pour expliquer les différents problèmes d'ordre sociologique.

Si chacun y met ce que sa propre expérience lui a enseigné et en partage avec les autres les rapports cognitifs, c'est une vertu de la stabilité et de l'immutabilité dont ces représentations collectives sont empreintes.

3/La représentation cognitive

Ce concept de représentation cognitive qui a aussi été expliqué par (image mentale) est central en philosophie classique et moderne, car il est inséparable (indispensable) de l'étude de la connaissance qui est un ensemble de valeurs, d'idées et d'idéologie et même des modèles qu'un individu tient de son groupe d'appartenance qui est la société.

L'individu qui vit au milieu d'un groupe il se fait des représentations mentales ou des représentations appelées cognitives à partir d'une situation donnée, et ces représentations se différencient d'une personne à une autre.

Donc une représentation est un état du système nerveux, en interaction avec la réalité, qui est composée de la société et tous ceux qui entourent l'individu comme éléments, et puis interpréter cette réalité en images mentales abstraites.

Alors on constate que les représentations sont des phénomènes complexes, elles peuvent être une description d'un objet physique ou linguistique mais selon une représentation mentale correspondante.

Ces phénomènes cognitifs «ils engagent l'appartenance sociale des individus avec les implications affectives et normatives, avec les intériorisations d'expériences, de pratiques, de modèles de conduites et de pensée, socialement inculqués ou transmis par la communication sociale, qui y sont liées».¹

De la représentation qui est un phénomène sous des diverses formes (image picturale, sonore, événement mental, énoncé verbal, etc....) à la représentation sociale.

4/ La théorie du noyau central²

Cette théorie s'articule autour d'une hypothèse «toute représentation est organisée autour du noyau central» Abric (1988). Ce noyau est constitué d'éléments objectivés, agencés en un schéma simplifié de l'objet. Selon Moscovici le noyau figuratif constituant une base stable autour de laquelle pourrait se construire la représentation. L'idée fondamentale de la théorie du noyau est que dans l'ensemble des cognitions se rapportant à un objet de représentation, certains éléments jouent un rôle différent des autres. Ces éléments appelés éléments centraux

¹ Descombes, Vincent «philosophie des représentations collectives», in *History of the Human Sciences*, vol.13, n°1, 2000, p.37.

²<https://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations>

se regroupent en une structure qu'Abrieu (1987, 1994) nomme «noyau central »ou «noyau structurant ».

Le noyau central ou noyau structurant d'une représentation assure deux fonctions essentielles :

4-1/Le système central : structurant les cognitions relatives à l'objet, fruit des déterminismes historiques et sociaux auxquels est soumis le groupe social. Le système central, constitué par le noyau central de la représentation est directement lié et déterminé par les conditions historiques, sociologiques, et idéologiques. Il est marqué par la mémoire collective du groupe et aussi par le système de normes auquel il se réfère. Le système central constitue la base commune collectivement partagée des représentations sociales. Sa fonction est consensuelle c'est par lui que se réalise et se définit l'homogénéité d'un groupe social. Le système central est stable, cohérent, il résiste au changement assurant ainsi une deuxième fonction celle de la continuité et de la permanence de la représentation. Ce système est relativement indépendant du contexte social et matériel dans lequel la représentation est mise en évidence.

4-2/Le système périphérique : en prise avec les contingences quotidiennes permet dans certaines mesures l'adaptation de la représentation à des contextes sociaux variés. Ce système est fonctionnel, c'est grâce à lui que la représentation peut s'inscrire dans la réalité du moment. Contrairement au système central, il est plus sensible et déterminé par les caractéristiques du contexte immédiat. Il constitue l'interface entre la réalité concrète et le système central, de la régulation et d'adaptation du système central aux contraintes et aux caractéristiques de la situation concrète à laquelle le groupe est confronté, qui permet une certaine modulation individuelle de la représentation. Et parce qu'elle est constituée de ce double système, un système stable, un système flexible, que la représentation peut répondre à l'une de ces fonctions essentielles : l'adaptation sociocognitive.

A partir du facteur «pratique sociale» trois types de transformation peuvent théoriquement avoir lieu :

4-2-1/ Une transformation brutale : on peut observer ce type de transformation, lorsque les nouvelles pratiques mettent en cause directement la signification centrale de la représentation, sans recours possible aux mécanismes défensifs mis en œuvre dans le système périphérique. Le changement est alors massif et immédiat.

4-2-2/ Une transformation résistante : qui peut se produire quand les pratiques sont en contradiction avec la représentation, mais ici cette contradiction peut être gérée dans la périphérie. Lors de la transformation résistante la représentation est caractérisée dans le système périphérique par l'apparition de « schèmes étranges » découverts et définis par Flament (1987). Ces schèmes sont composés de la manière suivante :

- Le rappel du normal ;
- La désignation de l'élément étranger ;
- l'affirmation d'une contradiction entre les deux termes ;
- La proposition d'une rationalisation permettant de supporter la contradiction.

4-2-3/ Une transformation progressive : lorsqu'il existe des pratiques anciennes mais rares qui ne se sont jamais trouvées en contradiction avec la représentation, la transformation va s'effectuer sans rupture, c'est-à-dire sans éclatement du noyau central. Les schèmes activés par les pratiques nouvelles vont progressivement s'intégrer à ceux du noyau central, et fusionner pour constituer, un nouveau noyau et donc une nouvelle représentation. ¹

5/ Les caractéristiques fondamentaux d'une représentation sociale (d'après D. Jodelet et J.C.Abric)²

5-1/ Le caractère imageant

L'image créée dans la représentation renvoie à l'imaginaire social et individuel. Elle facilite la compréhension et permet de mettre des mots sur des notions abstraites ou des choses que nous avons des difficultés à percevoir «Elle le rend présent quand il est lointain ou absent» (D.Jodelet. 1994. pp.36-57).

¹<https://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations>

²https://www.memoireonline.com/12/10/4149/m_Des-representations--la-pratique-reflexive--pour-une-co-construction-de-la-professionnalisation21.html

5-2/ Le caractère symbolique et signifiant

Ce caractère renvoie aux processus idéologiques qui traversent les individus. La représentation confère à son objet une signification qui résulte de la construction mentale du sujet. Cette symbolisation lui permet de donner un sens à l'objet. La représentation «est donc le représentant mentale de l'objet qu'elle restitue symboliquement».

5-3/ Le caractère constructif

Cela renvoie à la notion d'action de la première définition par un processus cognitif. Le sujet s'approprie la réalité en la construisant pour l'intégrer dans son système de valeurs.

5-4/ Le caractère autonome créatif

Ici la représentation induit les comportements et attitudes que nous avons lors de nos interactions avec l'objet, c'est la «part de reconstruction d'interprétation de l'objet et d'expression du sujet dans la représentation » D.Jodelet 1994.pp.36-57).

6/ Les fonctions des représentations sociales¹**6-1/Des fonctions cognitives ou de «domestication de l'étrange » (S.Moscovici, 1984, cité par W. Doise, 1996, p.21)**

Les représentations permettent à l'individu d'intégrer des connaissances dans un cadre de pensée compréhensible pour lui. Elles lui permettent de classer des choses inconnues dans son univers cognitif et ainsi rendent moins abstraites ces choses. Les représentations procurent à l'individu sa manière de penser et d'interpréter la vie quotidienne en fonction de ses valeurs. De plus, «elles définissent un cadre de référence commun qui permet l'échange social.»(J-C.Abric, 1996, p.16). C'est donc grâce aux représentations que l'individu peut communiquer socialement.

6-2/ Des fonctions d'orientation des comportements

La représentation sert à agir sur le monde et autrui. C'est grâce à elle que l'individu oriente ses comportements, opinions, attitudes car elle donne un sens à l'objet. Elle «oriente et organise les conduites et communications sociales »(D.Jodelet, 2003, p.53).

¹https://www.memoireonline.com/12/10/4149/m_Des-representations--la-pratique-reflexive--pour-une-co-construction-de-la-professionnalisation21.html

6-3/ Des fonctions d'interprétation et de construction de la réalité

Elles sont une manière de penser et d'interpréter le monde et la vie quotidienne. Les valeurs et le contexte dans lequel elles s'élaborent ont une incidence sur la construction de la réalité. Il existe toujours une part de création individuelle ou collective dans les représentations. C'est pourquoi elles ne sont pas figées à jamais, même si elles évoluent lentement.

6-4/ Des fonctions identitaires

Les représentations ont une part d'élaboration individuelle ou collective. Communes elles contribuent au partage d'un même langage, d'une même idée soit «d'une vision consensuelle de la réalité pour ce groupe » (D. Jodelet, 2003, p52). Ainsi lorsque le groupe adhère aux mêmes représentations, il renforce son lien social et affirme une identité sociale avec cet objectif de garder une image gratifiante.

Ainsi, si formateurs, soignants et étudiants devaient renforcer leur lien social, ils créeraient une identité commune de constructeurs de la formation.

6-5/Des fonctions justificatives

Le groupe va se comporter face à un autre groupe en légitimant ses actes de positions par les représentations qu'il partage. Il renforce ainsi son affiliation sociale au groupe. « La représentation faite de l'autre sert à justifier l'action qu'on entreprend à son égard » (W. Doise, 1996, p.24). Alors la représentation sera la justification d'un comportement face à un autre groupe, notamment, dit Abric, pour se « donner bonne conscience ». «Ainsi, dans la situation de rapports compétitifs vont être progressivement élaborées des représentations du groupe adverse, visant à lui attribuer des caractéristiques justifiant un comportement hostile à son égard» (J-C.Abric, 1994, p.18)¹

¹https://www.memoireonline.com/12/10/4149/m_Des-representations--la-pratique-reflexive--pour-une-co-construction-de-la-professionnalisation21.html

Section II: représentation professionnelle et rapport au travail

1/ Le lien entre le rapporte au travail et la représentation professionnelle

c'est une préoccupation compréhensive des rapports entretenus par les professionnels en situation de travail, avec leur (s) contexte (s) et/ou les objets saillants de leurs profession ou métiers respectifs (py et somat, 2007).¹

2/ La notion du rapport au travail

Le rapport au travail renvoie à l'ensemble des valeurs et des croyances concernant la place du travail dans la vie d'un individu lesquelles guident ses conduites et orientent ses attitudes. Le travail structurant l'ensemble de la vie, c'est également dans un tel cadre que l'on s'y fait des amis, il est aussi un espace de reconnaissance sociale et économique.

Le rapport au travail se rapporte à la fois à la satisfaction que procure le travail, mais aussi à la signification que les uns et les autres attribuent à cette activité et à la place qu'ils lui réservent dans leur existence, ainsi à l'importance ou à la valeur accordée au travail.²

Bien que sa définition ne fasse pas consensus dans la littérature, Trois principales perspectives semblent avoir récemment dominées la majorité des travaux sur le sujet. La perspective la plus généralement admise lie le rapport au travail à la satisfaction éprouvée par les salariés dans l'exercice de leur fonction. Une seconde perspective examine le rapport au travail à partir de la signification que l'individu attribue à cette activité. Une dernière école de pensée considère plutôt que le rapport au travail s'intègre à une conception plus générale de la vie.³

3/ Les typologies des formes du rapport au travail

3-1/ Le rapport au travail de nature instrumentale

Dans ce type du rapport au travail instrumental les travailleurs donnent une grande importance à l'argent et au salaire en premier lieu, c'est-à-dire le rapport au travail ici renvoie à un aspect matérialiste, aussi il le considère comme un lieu d'affectivité où ils créent des relations

¹ <http://kalampalikis.socialpsychology.org/>

² ANCTIL Mélanie, les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes, 2006, p90-91.

³ Ibid., p 40.

sociales au sein de l'entreprise ainsi qu'un moyen pour acquérir un statut, donc pour eux le travail c'est comme une source de socialisation.

Et les trois sous types du rapport au travail auquel nous intéresserons sont de nature instrumentale, et cette typologie est inspirée des travaux de (Goldthorpe et al.1972).

3- 1-1/ L'utilitariste

Ce type de rapport au travail est le plus instrumental par contre les deux suivants sont juste que des déviations.

Les travailleurs associés à cette catégorie conçoivent principalement le travail comme une façon de gagner leur vie, leur rapport à l'entreprise repose ainsi essentiellement sur un lien économique. Leur rapport au travail est par conséquent purement matérialiste.

3-1-2/ Le solidariste

Les individus associés à ce second type de rapport au travail cherchent l'emploi qui leur permet de bien gagner leur vie, mais qui soit plus stimulant sur le plan de la sociabilité. Le fait d'avoir trouvé un emploi qui les satisfait sur le plan des tâches à accomplir ou conditions du travail, ceux-là trouveront leur motivation et leur satisfaction au travail dans les relations qu'ils développeront avec leurs collègues.

3-1-3/ Le carriériste

Ce type de carriériste s'apparente pour sa part à une «orientation bureaucratique». Les individus associés à ce type, pour eux le travail est placé ici au premier plan des préoccupations et représente pour l'instant leur principal projet de la vie, et les personnes de cette catégorie sont avant tout à la recherche d'un statut social.

La rétribution demeure un aspect important du rapport au travail des personnes carriéristes, mais leur engagement au travail repose davantage sur des éléments moraux de l'ordre de la loyauté envers l'entreprise.

3-2/ Des rapports au travail de nature expressive

Le rapport au travail de nature expressive est une catégorie des personnes qui veulent se sentir utile en aidant les autres, que leur efforts seront reconnus et appréciés, et ce genre de

personnes considèrent le travail comme une importante source d'épanouissement personnel et de valorisation, et ils sont à la recherche de réalisation de soi, et disposent d'une certaine autonomie et d'un pouvoir sur leur avenir professionnel.

Donc ce genre cherche en général à combler dans la sphère du travail les besoins supérieurs de la hiérarchie de (Maslow 1943).

Et il est divisé en sous types :

3-2-1/ L'expressif tempéré

Les personnes qui travaillent dans cette catégorie désirent occuper un emploi stimulant, plaisant et d'autant plus valorisant, sans que leur investissement dans ce domaine ne se fasse au détriment des autres sphères de leur vie.

Ils ont besoin aussi que le travail leur permette de se sentir utiles et appréciés des autres, ils ont besoin d'être stimulés par le contenu de leur tâche.

3-2-2/ L'expressif intégré

Dans ce type, le développement de soi est placé au premier plan de leurs priorités, car ce développement de soi contribue absolument dans la sphère professionnelle.

Ce type de rapport au travail est le plus «idéal» car les personnes s'orientent vers un «mieux-être» qui passe par le développement de leur possibilité sur tous les plans.

3-2-3/ Le passionné

Le passionné et l'expressif intégré accordent au travail le même sens, tous les deux cherchent à ce que celui-ci leur permette « to become everything that one is capable of becoming» (Maslow, 1943 :328), et aussi une conception plus unifiée de la vie.

Au sens littéral du terme, le passionné montre pour sa part une importante inclinaison affective envers le travail, et pour lui c'est le contenu de la tâche elle-même qui compte plus que les conditions de travail, et qui le conduit à s'orienter vers une telle activité.

Le travail n'est pas perçu comme un emploi que l'on occupe pour gagner de l'argent, mais comme une occupation stimulante et enrichissante que l'on exerce précisément parce que l'activité elle-même nous plaît et on trouve le plaisir en l'exerçant.

4/ La typologie de VENDERMIN Patricia et CULTIAUX John

Parmi ceux qui ont fait des recherches sur le rapport au travail on trouve vendramin P et cultiaux J.ET et les formes qu'il peut avoir on trouve :

4-1/ le travail comme : «contrainte à vivre positivement»

Dans ce premier type la stabilité d'emploi est très importante ; elle compte davantage que l'ambition professionnelle et la hauteur du salaire.

Et le travail dans ce type est considéré comme étant un moyen de participation à la vie sociale et source de revenu.

4-2/ le travail comme : «moyen de gagner de l'argent»

Dans ce deuxième type, c'est de trouver du plaisir ou s'épanouir au travail, et le considérer comme une seconde préoccupation, C'est-à-dire ici le travail est un moyen, il n'est pas une fin en soi.

C'est la dimension instrumentale qui domine largement par contre la dimension sociale du travail n'est pas vraiment très importante.

4-3/ le travail comme : «support au développement personnel»

Dans ce type, la dimension sociale est très importante, par contre la dimension instrumentale du travail est plutôt secondaire.

Car pour eux le fait de s'affronter au réel du travail est une manière de découvrir ses aptitudes et ses capacités personnelles, parce que le travail est considéré pour eux comme une ressource pour leur épanouissement et leur développement.

4-4/ Le travail comme : «pierre angulaire de l'identité»

Dans ce dernier type, la réussite d'une vie est liée à la vie professionnelle. Le salaire et le statut sont déterminants dans l'évaluation de la relation au travail ; par contre la stabilité est secondaire.¹

5/ Les rapports travail/hors travail

5-1/ Travail et loisirs

Dans la majorité des premières études portant sur les rapports travail/loisirs, ces derniers ont été montrés comme dépendants des premiers et de toute façon seconds dans l'importance, parce que différents dans leurs qualités intrinsèque.

¹CULTIAUX J. VENDRAMIN P. les générations face aux mutations du rapport au travail.2008.

Des autres font l'hypothèse d'une segmentation, d'une séparation des domaines de vie. Pour eux le temps consacré au travail, la nature des tâches effectuées n'ont pas d'effet direct sur la vie hors travail, les choix de loisirs sont indépendants de ceux de travail, et les possibles affects négatifs dans le travail ne retentiraient pas sur d'autres aspects de la vie personnelle (Coster et Pichaut, 1994).

Cette hypothèse possède peu de crédibilité actuellement. Le travail dans des emplois situés au bas de l'échelle professionnelle, c'est-à-dire plus souvent que les autres aliénants, éclatés et/ou fatigants, peut appauvrir les loisirs et entraîner une incapacité à développer des activités créatrices hors travail.

Une autre hypothèse est celle de la compensation entre les différentes sphères de la vie, ou, par exemple le loisir compenserait les contraintes vécues dans le travail (friedman, 1963) ce qui varierait également selon la catégorie socioprofessionnelle et la valeur accordée au travail. Cette dernière hypothèse va dans le sens de l'observation de comportements de turn-over, d'absentéisme, d'opinions explicitement négatives d'individus vivant des conditions difficiles de travail (Lévy-Leboyer, 1984).

O'Driscoll(1996) évoque deux autres types de liens travail/hors travail. Le premier renvoie à la notion de relation instrumentale. L'investissement dans un rôle peut fournir des ressources applicables dans un autre domaine.

Le deuxième type de lien traite explicitement de la notion de conflit entre les différentes sphères de la vie. Mais plus que pour les rapports travail/loisirs, c'est le cas des relations travail/famille.¹

5-2/ travail /famille

La famille est la sphère de vie majoritairement placée en premier lorsque l'on demande aux gens d'évaluer l'importance des différents domaines dans leur vie (Bréchon, 2000). Mais comme les loisirs, la vie professionnelle et la vie familiale ne constituent pas des modes séparés. Les relations travail/famille sont régulièrement conjuguées en termes de conflits ou d'équilibre difficile (Duxbury et Higgins, 2001 ; Loscocco et Roschelle, 1991).

¹ Christine Bonardi, Nicolas Gregori, et autres, Psychologie sociale appliquée, Emploi, Travail, Ressourceshumaines, p85, 86)

La littérature en question montre qu'une des principales manifestations de conflits travail/famille s'exprime par l'existence de stress ayant des répercussions négatives à long terme sur la santé physique et mentale des salariés. C'est le conflit de rôles qui serait responsable de ces dysfonctionnements, faisant que les exigences du travail et de la famille sont incompatibles, les individus ayant des ressources limitées en temps et en énergie. Le conflit travail/famille constitue une problématique essentielle et pour l'individu et pour l'organisation.¹

6/ Les rôles multiples

O'Driscoll résume les bénéfices que peuvent apporter les rôles multiples :

1/ les privilèges de rôles, c'est-à-dire l'accumulation des privilèges inhérents à chacun d'eux, avec un bénéfice additif ; plus les rôles sont nombreux, plus les privilèges de rôle seront nombreux ;

2/ la sécurité globale. Il s'agit ici plus d'un bénéfice compensatoire : un échec dans un rôle pourra être comblé ou compensé par un autre rôle. Avoir peu de rôles différents serait alors source de problème quand l'un disparaît (chômage) ;

3/ l'enrichissement de la personnalité et de l'égo avec, là encore, des bénéfices additifs : plus on vit de rôles différents et plus il y a de possibilités de construire sa personnalité et d'être sûr d'elle ;

4/ les ressources pour améliorer son statut et ses performances de rôle, avec le fait qu'engager des ressources dans un certain rôle peut apporter quelque chose qui sera utile dans un autre rôle (bénéfices transitifs) ;

5/ les compétences acquises dans un domaine de vie (gestion du temps, patience, flexibilité dans le domaine parental, travail en équipe, gestion des relations interpersonnelles) sont potentiellement transférables dans le travail et inversement. Par contre, ce n'est pas systématique et cela dépend de plusieurs variables. (Ibid.88, 89)

¹Christine Bonardi, Nicolas Gregori, et autres, Op cit, p86, 87)

Conclusion

Les représentations sociales et professionnelles sont construites à partir des communications, des expériences quotidiennes, et des interactions sociales soit à l'intérieure du milieu de travail ou à l'extérieur, ces représentations permettent aux individus d'intégrer des données nouvelles à leur cadre de pensée et la façon de voir les choses, et aussi de rajouter et d'avoir plus d'idées sur le côté professionnel, elle structure la manière de penser et d'interpréter le monde et la vie quotidienne et professionnelle. Elle permet l'élaboration d'une vie et d'une identité sociale et professionnelle gratifiante.

Chapitre III :

Travail et contrat de travail

Préambule

Le travail est essentiel au bonheur de l'individu, il lui procure l'épanouissement à travers la réalisation de ses objectifs dans la vie et de ses ambitions, il permet de l'amener dans un processus de socialisation à la construction d'une identité en harmonie avec son milieu social et professionnel, ces derniers temps le travail précaire est le plus dominant dans nos sociétés (CDD ou contrats à durée déterminée), les travailleurs temporaires reçoivent généralement moins d'avantages sociaux et de protections du travail que les travailleurs permanents.

Ce chapitre est divisé en deux sections, la première traite de la notion de travail, la satisfaction au travail ainsi que sa finalité et sa valeur, puis sa centralité et enfin la définition du droit du travail.

La deuxième section explique d'abord les contrats du travail et leurs types, puis détaille la notion du contrat à durée déterminée.

Section I: Définition de travail et droit de travail**1/ La définition de la notion travail**

Le travail est un effort physique ou intellectuel. C'est un moyen de s'intégrer dans une société et d'évoluer sur le plan personnel et professionnel, car il offre l'opportunité d'avoir un statut social valorisé, mais cela n'est pas toujours le cas car le travail peut aussi constituer un lieu de souffrance et de fatigue ou l'individu peut se heurter à diverses contraintes de tout ordre.

2/ La satisfaction au travail

Parmi les grandes enquêtes intéressées par la satisfaction au travail, il convient de revenir brièvement sur les travaux d'Herzberg(1971) et de Maslow(1943).

Pour Herzberg les facteurs de satisfaction sont directement liés à la relation que l'individu entretient avec ce qu'il fait c'est-à-dire aimer son poste de travail et aussi à la rétribution associée à l'activité, tandis que les secondes se rapportent à la relation que l'individu entretient avec le milieu où il travaille comme (le climat vraiment sécurisé qui contribue à la stabilité émotionnelle),et aussi les bonnes relations avec les collègues et les supérieurs qui jouent un grand rôle dans la satisfaction des salariés ainsi que la confiance attribuée aux travailleurs, ce sont tous des facteurs amélioratifs.

HERZBERG a ainsi été le premier à distinguer la nature intrinsèque du travail des sources de motivation extrinsèque à la tâche.

Il parle pour cette raison de ces premiers facteurs en termes de «facteur de valorisation» et des seconds en termes de «facteurs d'ambiance».

Puisque les facteurs d'ambiance ne se rapportent pas directement à la tâche (à la nature intrinsèque du travail alors ils sont incapables de donner à l'individu le sentiment qu'il se développe et demeurent par conséquent impuissants à procurer des satisfactions réelles car les jeunes travailleurs se soucient davantage de la nature du travail exécuté que des conditions de travail.

Selon les idées de MASLOW(1943) qui s'est intéressé aussi aux besoins que les travailleurs cherchent à combler en situation d'emploi l'a mené à construire une pyramide qui hiérarchise les besoins humains selon cinq besoins fondamentaux : besoins physiologiques, besoins de sécurité, besoins de reconnaissances, besoins d'estime, besoins d'accomplissement, et cette théorie s'appelle la «théorie des besoins».

Et ces travaux sont largement critiqués ; alors qu'ils ont le mérite d'avoir encouragé. Le développement de la théorie envisage les employés comme des personnes entières ayant une vie à l'extérieur du travail (vie hors travail) qui influence par ailleurs inévitablement leur comportement au travail.

Les études sur le sujet sont nombreuses ; elles représentent en effet une importante part des recherches dans le domaine de la sociologie de travail.

3/ La finalité du travail

Le sens que les uns et les autres attribuent à cette activité est différent :

Selon M.WEBER le travail pouvait être une fin en soi, l'éthique protestante de WEBER rejoint aujourd'hui la thèse individualiste fondée sur l'idée que le travail contribue à la structuration de l'identité des sujets en leur donnant les moyens de s'exprimer dans cette sphère de l'activité.

Le travail en ce sens, est ainsi source d'accomplissement, de valorisation et d'épanouissement pour celui qui l'exécute.

Lorsque l'individu donne un sens à l'activité du travail dans l'exercice de ses tâches ou de ses (fonctions), le travail revêt une fin en soi, car c'est dans l'acte du travail que l'accomplissement personnel se recherche (se trouve).

Il perd toutefois cette fonction lorsque le travailleur trouve à l'extérieure de l'emploi l'accomplissement lui fait défaut dans sa situation d'emploi.

Le travail apparaît comme le moyen de gagner leur vie, comme un lieu de sociabilité ou encore comme le moyen d'acquérir un statut, donc c'est un moyen d'atteindre des buts et des objectifs extérieurs au travail.

4/ La valeur travail: quelques repères

On peut résumer les grandes tendances de ce que peut être la valeur du travail (Joulian, 1997). Depuis plus de deux siècles, le travail est l'une des dimensions essentielles des sociétés occidentales, un de leurs fondements, le lieu d'un rapport social fondamental au-delà de son apport financier (Gorz, 1991 ; Méda, 1995). Parallèlement s'est développée la notion plus circonscrite d'identité au travail (Sainsaulieu, 1977), ne faisant que renforcer la place fondamentale de celui-ci pour l'individu.

Le travail est un outil identitaire en quelque sorte, il répond aux besoins de se confronter à autrui, de se comparer, de s'évaluer...etc.

Au-delà des tendances générales évoquées, de nombreuses différences demandent à être précisées. Par exemple, de Lévy-Leboyer (1999) nous rappelle que la motivation au travail est fonction entre autres, de «l'instrumentalité».

Devant les difficultés vécues dans le travail et devant l'incertitude que comporte l'emploi, il est aisé de comprendre les doutes, les appréhensions et les malaises que peuvent développer certains individus concernant l'activité professionnelle. Maintenant même pour les individus concernés, il reste difficile de dire qu'ils ne travaillent que pour l'argent. Certes le seul moyen de se mouvoir correctement dans notre société de consommation, mais le travail c'est un moyen d'échapper à la solitude, à la perte de sens (Linhart, 1986 ; Gorz, 1991).

Nous avons constaté (Joulain, Mergault et Prime, 1998) l'importance d'une activité professionnelle précaire qui fut évaluée négativement d'un point de vue collectif mais

positivement pour le sujet lui-même, sur des aspects psychologiques ou sociaux plus que financiers. Cela illustre la séparation entre objectivité sociale et subjectivité individuelle.¹(

5/ Les valeurs de travail et les besoins individuels

S'il y a une façon globale de concevoir l'activité professionnelle en parlant de centralité du travail, c'est-à-dire de l'importance de cette sphère dans la vie des individus en général, nous pouvons également parler de valeur du travail au pluriel.

Les valeurs du travail découleraient des valeurs de base des individus, que Ros et al. (1999) regroupent en 10 classes : le pouvoir, l'accomplissement, l'hédonisme, la stimulation, l'autonomie, l'universalisme, la bienveillance, la tradition, la conformité et la sécurité.

Or, le travail peut remplir de nombreuses fonctions, par exemple de nécessité, de sécurité, de satisfaction de besoins, de lien social, de promotion sociale ou personnelle, d'identité, de pouvoir sur les choses et les êtres, de production d'une œuvre, de réalisation de soi, (De Foucaud, 2001). Alors ce travail est bien un lieu où peuvent se vivre les valeurs de base.

Ros et al. (1999) regroupent les valeurs travail en :

1- valeurs d'actualisation de soi, renvoyant à des aspects intrinsèques du travail à travers l'intérêt, la variété, l'autonomie décisionnelle... ;

2- valeurs de sécurité ou valeurs matérielles, renvoyant à des aspects extrinsèque du travail à travers les conditions, l'environnement, les bénéfices... ;

3- valeurs relationnelles, à travers la contribution sociale, le travail d'équipe, les contacts avec autrui ;

4- valeurs de pouvoir et de prestige à travers l'autorité, l'influence, la réalisation.

Nous devons maintenant regarder de façon plus approfondie ce que le hors travail représente pour les individus. Les loisirs comme temps hors travail constituent un temps qui n'est ni de temps domestique, ni de temps familial et parental, ni du temps physiologique, ni du temps de

¹Christine Bonardi, Nicolas Gregori, et autres, p 77- 78-79.

semi-loisirs, lié aux responsabilités qui découlent des choix de vie.(BarrèreMaurisson, Rivier et Mini, 2001 ; Parker, 1983).¹,

A partir de tous les travaux qui sont déjà faits dans le domaine de la sociologie du travail, on a la centralité de travail.

6/centralité de travail

On constate que le rapport au travail se rapporte aussi à la place ou à la valeur accordée au travail par chaque personne dans son existence.

Tel qu'illustrés par les travaux de (Beathge, 1991) sur les rapports au travail, menés auprès des jeunes allemands âgés de (19 à 25ans).

Cette étude arrive ainsi à la conclusion que ceux qui placent le travail au premier plan de leur projet de vie auront tendance à rechercher un travail qui soit porteur du sens, un travail dans lequel ils peuvent aspirer, s'engager , se réaliser. Un travail qui leur procure une certaine reconnaissance sociale et un statut professionnel élevé.

Et ceux pour lesquels la famille constitue le principal élément structurant leur identité, auront tendance à reléguer le travail et les salaires en second plan de leurs préoccupations.

Et Beathge a constaté qu'une dernière catégorie de jeunes a une conception de la vie orientée par l'équilibre entre le travail et la vie privée.

On constate donc que les rapports au travail sont divers et variés mais les relations du travail sont régies par un droit de travail.

7/ Définition de Droit du travail ²

Le droit de travail est l'ensemble des règles régissant les relations entre un employeur et les travailleurs qui lui sont subordonnés, il est l'une des composantes de droit social.

¹Christine Bonardi, Nicolas Gregori et autres, *Op cit.* p 79-80.

²http://www.toupie.org/Dictionnaire/Droit_travail.htm

L'existence de la relation de travail dépend des conditions de fait de l'activité des travailleurs, et non de la volonté exprimée par les deux parties, ni de la dénomination qu'ils ont données à leurs relations. Le droit du travail s'applique donc même en l'absence de contrat de travail, dans la mesure où il existe un lien de subordination d'un travailleur vis-à-vis d'un employeur. Cette subordination est un lien juridique qui se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Du fait de la relation de dépendance, le droit du travail cherche à protéger le salarié contre l'arbitraire de l'employeur et à rééquilibrer leurs relations. Cependant le contrat de travail a d'autres finalités. Il est aussi un droit de l'organisation de l'entreprise et vise à favoriser l'emploi.

Les normes du droit du travail ont des origines nationales (lois, décrets, actes réglementaires et jurisprudence), internationales (organisation internationale du travail) ou professionnelles (conventions collectives).

8/ Le droit du travail traite notamment¹ :

- du contrat de travail (création, exécution, rupture) ;
- des salaires ;
- du temps de travail et des congés ;
- des libertés syndicales ;
- de la représentation des travailleurs ;
- des conflits du travail et de leur mode de résolution ;
- des normes de sécurité dans le cadre du travail ;
- de la protection des travailleurs vulnérables.

¹http://www.toupie.org/Dictionnaire/Droit_travail.htm

Section II : Contrats de travail, types et définition

1/ La définition de la notion de contrat de travail

Depuis quelques années, on assiste à un «renouveau du contrat de travail».¹

Cette expression, employée par l'ancien conseiller doyen de la chambre sociale de la cour de cassation, signifie que les relations de travail entretenues par l'employeur et le salarié sont aussi des relations régies par les règles et principes juridiques du contrat. En d'autres termes, le contrat de travail n'est pas seulement une clé d'entrée dans un statut (celui de salarié) régi par les codes de travail et de la sécurité sociale, d'une part, et les conventions et accords collectifs, d'autre part, mais aussi le support d'un emploi. Celui-ci peut en effet être, selon la volonté des parties au contrat, à durée déterminée ou indéterminée, à temps partiel ou à temps complet ou, enfin, instrument d'une politique d'emploi menée par les pouvoirs publics.

Le contrat de travail permet ainsi aux cocontractants de modeler leurs relations de travail. C'est ce contrat qui définit la qualification du salarié, son salaire, mais aussi le lieu et le temps de travail ainsi que le rapport d'emploi par l'insertion de clauses de toutes sortes.²

2/ Les deux types les plus utilisés des contrats du travail en Algérie

La législation algérienne distingue deux types de contrat à savoir : Le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée. Pour les deux formes, il prévoit également la possibilité de conclure pour un temps plein ou un temps partiel.

2-1/ Le contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée, communément appelé CDI, constitue la forme normale et générale du contrat de travail, pour les emplois stables et permanents de l'entreprise, c'est le contrat à durée indéterminée qui s'impose. Ces emplois ne peuvent pas être pourvus par d'autres contrats. Ils peuvent toutefois être occupés pour un temps complet ou un temps partiel.³

¹Lefebvre, Revue de jurisprudence sociale, n°5, 1999, p.383.

²Fabrice Signoretto, les contrats de travail, Editions d'organisation, 2002

³ FABRICE Signoretto, Op cit, p 26.

2-2/ Le contrat de travail à durée déterminée

La mise en place d'une réglementation spécifique au contrat de travail à durée déterminée a pour objectifs de :

- 1/ définir un cadre limité de recours au travail temporaire ;
- 2/ assurer à l'ensemble des travailleurs temporaires un traitement similaire à celui des travailleurs permanents ;
- 3/ assurer une meilleure régulation de l'emploi précaire ;
- 4/ sanctionner le recours abusif à la main-d'œuvre temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée se définit comme étant un contrat limité dans le temps avec fixation de son terme. La fixation de l'issue de la relation de travail, constitue dans ce type de contrat de travail l'un des éléments déterminants dans cette qualification.¹

2-2-1/ La rupture du contrat :(Article 66 du Droit du travail, 1997-p 19).

Le législateur algérien, parle de la relation de travail pour désigner le contrat, il prévoit neuf cas où la relation de travail prend fin. L'article 66 de la loi 90.11 est éloquent à ce sujet :

Article 66 de code de travail : La relation de travail cesse par l'effet de :

- 1/ La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- 2/ L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- 3/ La démission ;
- 4/ Le licenciement ;
- 5/ L'incapacité totale au travail telle que définie par la législation ;
- 6/Le licenciement par compression d'effectif ;
- 7/ La cessation d'activité légale de l'organisme employeur ;
- 8/ La retraite ;

¹Institut National du travail, N°11/12,p 11 .

9/ Le décès.

Lorsque c'est l'employeur qui met fin au contrat, il s'agit d'un licenciement. Au contraire, s'il s'agit de salarié, il convient de parler de démission.

2-2-2/ La démission : aucun formalisme particulier n'est en principe exigé (bien qu'il soit toujours préférable de la présenter par écrit). Elle marque le point de départ du préavis. Il n'est pas nécessaire qu'elle soit acceptée par l'employeur (loi 90/11 du 21 avril relative à la relation de travail, article (68). En cas de démission du salarié, en général, la durée du préavis résulte de la convention collective applicable.

2-2-3/ Le licenciement : le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur. Autres les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérées comme fautes grave et susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnités, les actes par lesquels le travailleur :

- Refuse sans motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles ou celles dont l'inexécution pourrait porter préjudice à l'entreprise et qui émaneraient de la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs ;
- Divulgue des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologie, processus de fabrication, mode d'organisation ou des documents internes à l'organisme employeur, sauf si l'autorité hiérarchique l'autorise ou si la loi le permet ;
- Participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur en la matière ;
- Comment des actes de violence ;
- Cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail ;
- Refuse d'exécuter un ordre de réquisition notifié conformément aux dispositions de la législation en vigueur ;

▪ Consomme de l'alcool ou de la drogue à l'intérieur des lieux de travail ; ▪ En cas de licenciement, le préavis est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié licencié.¹

3/ Pour quoi un CDD plutôt qu'un CDI ?²

Le CDD est destiné à pourvoir un emploi de manière temporaire uniquement ainsi un employeur n'a pas le droit d'engager un salarié en CDD si c'est dans le but de pourvoir à l'activité normale et permanente de l'entreprise en règle générale, un emploi en CDD est destiné à :

3-1/ remplacer un salarié

Dans ce cas le salarié embauché en CCD remplace le salarié en CDI le temps que celui-ci revient dans l'entreprise, il peut s'agir par exemple :

-de remplacer un salarié en congé maladie ou parental, un salarié passé provisoirement en temps partiel ;

-occuper le poste d'un ancien salarié ayant quitté l'entreprise en attendant que ce poste soit supprimé ;

-occuper le poste d'un futur salarié en CDI s'il n'est pas disponible dans l'immédiat pour occuper son poste.

Attention il est cependant interdit de remplacer un salarié en grève par un CDD.

3-2/ faire face à un accroissement temporaire d'activité

L'activité d'une entreprise n'est que rarement constante, et il peut arriver qu'elle doive répondre à un surcroît d'activité par exemple si elle reçoit une commande d'un gros client ou en fin d'année lorsqu'il s'agit de clôturer les comptes.

Peu importe que l'accroissement de l'activité soit habituelle ou exceptionnelle dans les deux cas l'employeur peut engager un ou plusieurs CDD afin de répondre à cette demande.

¹Loi 90/11 du 21 avril relative aux relations de travail, article 66.

²<http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/cdd-difference-cdi>

3-3/ Pourvoir un emploi saisonnier

C'est-à-dire un emploi pour accomplir une tâche qui se répète d'année en année, à une période connue d'avance.

Exemple typique les vendanges. Dans ce cas le salarié signera un CDD saisonnier.

3-4/ Réaliser un objet défini

Le CDD à objet défini a été créé en 2008 dans l'objectif de recruter un salarié pour effectuer une mission bien précise. Il s'adresse aux ingénieurs et aux cadres uniquement et a une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois. Il prend fin avec un délai de prévenance de 02 mois.

4/ Dans quel cas n'a-t-on pas le droit de signer un CDD ?

Outre le fait qu'il est interdit d'embaucher un salarié en CDD pour remplacer un salarié en grève, il est aussi interdit d'embaucher en CDD pour effectuer des travaux dangereux. ou pour pourvoir durablement un poste de l'entreprise.

Enfin, un cas particulier est celui de l'embauche suite à un licenciement pour motif économique. Il est interdit d'embaucher en CDD dans les 06 mois suivant un licenciement économique. Sauf dans l'hypothèse où cette embauche en CDD a pour but de répondre à un surcroît de l'activité de l'entreprise. Dans ce cas, le CDD doit être limité à 03 mois maximum.

5/ Quel est le délai pour signer un CDD ? ¹

Un CDD doit être obligatoirement être signé par l'employeur et le salarié dans les 02 jours ouvrable suivant l'embauche (le jour de l'embauche ne comptant pas dans le délai).

La loi particulièrement sévère sur ce point, car si ce délai n'est pas respecté, le salarié peut demander aux juges de requalifier son CDD en CDI.

¹<http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/cdd-difference-cdi>

Une précision, toutefois. Les salariés qui refusent délibérément de signer leur CDD afin de retarder le délai et obtenir une requalification en CDI se verront refuser leur demande par les juges.¹

6/ Quelles sont les durées minimum et maximum d'un CDD ?

6-1/ Durée minimale

La loi ne prévoit pas de durée minimale du CDD (sauf certaines exceptions)

Un salarié peut être embauché en CDD pour uniquement quelques jours.

Par contre, si le CDD ne prévoit pas de durée précise (par exemple pour remplacer un salarié absent), doit alors comprendre une durée minimale pendant laquelle il s'appliquera. Le salarié et l'employeur la décident d'un commun accord.

6-2/ Durée maximale

En règle générale, la durée maximale d'un CDD (renouvellement compris) est de 18 mois, mais elle peut varier selon le motif pour lequel le CDD a été conclu.

7/ Combien de temps dure la période d'essai ?

Lorsque le CDD en comporte une (ce qui n'est pas obligatoire), cette période est plafonnée à un jour par semaine de travail pour les CDD de moins de 6 mois (dans la limite de 2 semaines), et 1 mois pour les CDD de plus de 6 mois.

¹<http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/cdd-difference-cdi>

8/ La fin de CDD ¹

8-1/ La prime de précarité

Lorsque le CDD d'un salarié prend fin, et qu'il ne se poursuit par un CDI, l'employeur doit généralement verser une indemnité de fin de contrat (appelé prime de précarité) au salarié. Cette indemnité est au minimum égale à 10% de la rémunération brute totale versée pendant le contrat (sauf si la convention collective limite ce seuil à 6%).

Les seules exceptions pour lesquelles cette indemnité n'est pas due sont les suivantes :

- Les CDD conclus pour un emploi saisonnier ;
- Les jobs étudiants en période de vacances scolaires ;
- Les contrats liés aux mesures pour l'emploi (professionnalisation insertion, etc.) ;
- Les ruptures anticipées du contrat de travail pour faute grave, en cas de force majeure, ou parce que le salarié a trouvé un emploi en CDI dans une autre entreprise ;
- Certaines secteurs pour lesquels le recours systématique au CDD est la règle.

8-2/ fin normale

Un CDD prend fin lorsqu'il arrive à son terme, et que l'employeur ou le salarié ne souhaite pas le renouveler (ou bien s'il a déjà été renouvelé une fois).

Il est aussi possible que le CDD se termine avant l'échéance prévue dans le contrat de travail, lorsque il a été conçu pour un objet spécifique (remplacement d'un salarié, réalisation d'une mission, etc.).

8-3/ fin anticipée

Il y'a que 6 cas pour lesquels une rupture de CDD (hors période d'essai) est possible :

- Si le salarié a trouvé un poste en CDI dans une autre entreprise ;
- En cas de faute grave ou lourde du salarié ;

¹<http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/cdd-difference-cdi>

- En cas de force majeure.

Dans ces trois cas, l'indemnité de précarité n'est pas versée au salarié. Dans le cas d'une faute grave ou lourde du salarié, il peut même devoir payer des dommages –intérêts à son employeur.

- En cas d'inaptitude constaté par le médecin du travail ;
- Suite à un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- En cas de faute grave de l'employeur.

Dans ces trois cas, le salarié a droit à une indemnité de précarité.

Conclusion

Le travail à durée déterminée se caractérise par la précarité, ce qui implique : l'instabilité dans la vie professionnelle ainsi que la vie privée. Le marché de travail contemporain vit une transformation liée à la normalisation du travail précaire et à une nouvelle division du travail. Ce contexte se caractérise par une absence de choix et une faible marge de manœuvre dans la conduite de l'existence d'un certain nombre de travailleurs.

Partie pratique

Chapitre IV

Analyse et interprétation des données

Préambule

Dans cette partie on initier par la présentation qui porte sur la présentation de l'organisation d'accueil, ainsi les caractéristiques personnelle de la population d'étude,, après Les représentations professionnelles des salariés et la représentation de l'avenir professionnelle des salariés ayant un CDD.

1/ Présentations de l'organisme D'ACCEUIL**I .Historique de l'entreprise**

La filière des boissons en Algérie constitue selon les professionnels, un marché porteur.

Ce segmente de l'industrie agroalimentaire a en effet, enregistré ces derniers temps des taux de croissance appréciables.

Les performances de la Limonaderie Boualem Gadouche , dépositaire de la célèbre marque Toudja ,attestent cette évolution positive du secteur qui est appelé à prendre plus d'envergure dans les toutes prochaines années .

Héritière d'une longue tradition industrielle qui remonte à 1936, cette «petite» limonaderie familiale qui détient également la marque GB, a connu ces dernières années une évolution considérable avec à la clé une diversification étendue de sa gamme de produits qui bénéficie désormais d'une meilleure distribution à l'échelle nationale ou elle jouit d'une célébrité .

L'entreprise s'est lancée depuis 2015 dans la commercialisation de l'eau gazéifiée et des jus de fruits, en procédant à l'ouverture de deux nouvelles usines dans les localités de Toudja et EL KSEUR.

En effet, l'unité mère, sise dans la zone industrielle de Bejaia est spécialisée dans la production de sodas, s'est vue depuis belle lurette dans l'incapacité d'honorer toutes les commandes qui lui sont faites pour satisfaire la demande croissante des consommateurs

I.II Description de l'unité

- Raison social : SARL UNILAIT, société des produits jus et sodas Boualem.
- siège social : EL KSEUR.
- Statut juridique du terrain : privée.

•Activité principale : production de boisson non alcoolisées.

•Effectif employé : 97.

•Régime d'exploitation : jour

I.III Localisation

I.III.I Localisation administrative

L'unité située dans le territoire de la commune d'EL KSEUR, à l'ouest du chef-lieu de la wilaya de Bejaia.

La commune d'EL KSEUR, est située à 25km du chef –lieu de la wilaya, dans la vallée de la Soummam, et ou sud du Djebel Aghbalou qui est l'extrême chainon oriental du Djurdjura.

Cette commune dont le territoire s'étend sur une superficie de 94,06 km²,^{est} essentiellement à vocation agricole, de part, sa situation dans les plaines alluvionnaires de l'oued Soummam.

L'activité industrielle prend de plus en plus une place prépondérante dans le tissu industriel et économique de la wilaya. Cette activité est concentrée dans la zone aménagée à cet effet, desservie par des infrastructures telles que le chemin de fer et route nationale N°12.

I.III.II Site d'implantation de l'établissement

L'unité est située à la périphérie sud Est de la zone industrielle d'EL –KSEUR. Elle délimité comme suit :

•Au sud : terre agricole.

•Au nord : chemine à la zone industrielle.

•AL'EST : propriété privée.

•A L'Ouest : propriété privée.

Le site est accessible à partir de la Route nationale N°12, en empruntant le chemin wilaya N°21, reliant la ville d'EL- KSEUR vers Amizour.

Quoi qu'elle se trouve implantée en milieu de la zone industrielle, l'unité se trouve actuellement entourée par des lots non occupés, les unités qui se sont implantées au voisinage immédiat se résument aux dépôts de produits et matières alimentaires.

2/ Les caractéristiques personnelles de la population d'étude

Nous allons entamer notre étude par la présentation des différentes caractéristiques relatives à nos enquêtés dans les tableaux qui suivent à savoir : le sexe, l'âge, situation familiale, poste occupé, l'expérience professionnelle, le niveau d'instruction.

Tableau N°= 01 : la répartition des enquêtés selon le sexe

Sexe	Fréquence
Masculin	07
Féminin	04
Total	11

Le tableau ci-dessus représente la répartition des enquêtés selon le sexe. Nous notons que les travailleurs de sexe Masculin sont de 07 contre 04 de sexe féminin. Cet état de fait peut présenter plusieurs lectures : le sexe Masculin est le plus adéquat à travailler dans une entreprise industrielle et commerciale, ceci est dû à la condition physique et au rôle social et traditionnel de l'homme qui maîtrise généralement le côté technique du travail plus que la femme. Cette dernière a tendance à travailler dans les établissements non industriels et le secteur de services. Les hommes sont plus motivés pour accéder à ces postes vu que ces derniers ont plus de responsabilités que les femmes dans notre société.

Tableau N°= 02 : La répartition des enquêtés selon l'âge

Catégorie d'âge	Fréquence
[26-28]	05
[29-31]	04
[32-35]	02
Total	11

Dans les données de ce tableau, on remarque qu'il y a une variété dans la catégorie d'âge des enquêtés de la SARL Uni lait, la catégorie la plus dominante est celle dont l'âge se situe entre

26 et 28ans avec un effectif de 05 personnes, ensuite celle de 29 à 31ans avec un effectif de 04 personnes, suivis de la dernière catégorie de 32 à 35ans avec un effectif de 02 personnes.

Donc nous pouvons dire que la population de notre étude est une population relativement jeune, population en phase d'insertion professionnelle.

Tableau N°= 03 : la répartition des enquêtés selon la situation familiale

Situation familiale	Fréquence
Célibataire	06
Marié(e)	05
Veuf (ve)	00
Divorcé(e)	00
Total	11

D'après le tableau ci- dessus on retient que la majorité de nos enquêtées représentent une situation familiale célibataire qui est de 6/11 et la quasi-totalité d'entre eux sont des hommes avec un effectif de 05/6 contre une seule femme. La situation familiale marié(e) représente 5/11 de nos enquêtées et certains parmi eux ont de 1 à 2 enfants et en fin les situations familiales veuf (ve) et divorcé(e) représentent 00/11 de nos enquêtés.

Tableau N°= 04 : La représentation des enquêtés selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquence
Secondaire (et Formation)	04
Licence	01
Master	06
Total	11

Le tableau ci-dessus représente la répartition de nos enquêtés selon le niveau d'instruction, 06 parmi eux ont des diplômes de master, dont différentes spécialités (GRH, comptabilité, bio

technologie-micro bine, génie biologique), 04 enquêtés de niveau secondaire (terminal) ont des diplômes avec formation professionnelle (hôtellerie et cuisinier, technicien supérieur et électricien) et le dernier c'est le seul qui a un diplôme de licence en sciences juridiques.

Le niveau d'instruction est aussi considéré comme un facteur essentiel dans la définition de notre échantillon, et c'est grâce à celui-ci que ces enquêtés ont pu accéder à ces postes. Donc le diplôme est une source pour une grande autonomie

Toutes les femmes de notre enquête sont des cadres par leur degré d'études qui est universitaire.

On remarque que pour l'autre catégorie celle des personnes qui ont un niveau secondaire que leurs âge se situe entre 26 à 29ans on va dire qu'ils sont premièrement très jeune, malgré qu'ils n'ont pas un diplôme universitaire mais ils ont fait une formation qui les a aidée à décrocher ces postes, leur réponse était comme suit *«je n'ai pas eu la chance d'avoir mon bac, j'ai un niveau terminal, mais j'ai fait une formation et j'ai un diplôme qui m'a permis d'occuper un poste de valeur »*D'après l'opérateur sur machine âgé de 26ans, avec 2ans d'expériences.

Tableau N°=05 : La répartition des enquêtés selon le poste occupé

Poste occupé	Effectifs
Gestion des ressources humaines	02
Comptabilité	01
Responsable d'hygiène	01
Ingénieur électromécanique	01
Electricien	01
Opérateur sur machine	02
Responsable de production	01
Agent de sécurité	01
Agent d'entretien	01
Total	11

D'après les données de tableau ci-dessus, on trouve que nos enquêtés sont repartis sur plusieurs rôles, ordres hiérarchiques, les positions les plus occupées sont celles des gestions des ressources humaine avec un effectif de 2/11 et d'Opérateur sur machine avec un effectif de 2/11 aussi, puis les autres postes sont répartis entre Comptable, Responsable d'hygiène, Ingénieur en électromécanique, Electricien, Responsable de production, Agent de sécurité, Agent d'entretien.

On remarque d'après le tableau N°5 que toutes les femmes ont un diplôme qui est en adéquation avec leurs domaines de travail qu'est d'un total de 4/11, et la deuxième catégorie des personnes qui ont un niveau universitaire occupent des postes qui ne sont pas en adéquation avec leurs diplômes obtenus avec un effectif de 3/11, la troisième catégorie sont des personnes qui ont des formations en adéquation avec leurs postes avec un effectif de 4/11.

On conclue que la plus part des enquêtés occupent des postes qui conviennent à leurs diplômes obtenus.

Tableau N°= 06 La répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle

Expérience professionnelle	Fréquence
Première expérience	05
2mois	01
1 à 3 ans	02
4 à 5ans	03
Total	11

Le tableau ci-dessus représente la répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle, la plus part de notre population d'étude n'a pas d'expérience, est nouvellement rentré dans la sphère active avec un effectif de 5/11 personnes et la seconde catégorie 3/11 d'entre elles ont une expérience qui varie entre 4 à 5ans, et la troisième catégorie ont une expérience qui varie entre 1 à 3ans avec un effectif de 2/11 enquêtés, et une seule personne qui a une expérience de 2mois.

Ce qui signifie que l'expérience n'est pas assez importante pour occuper le poste cadre dans cette SARL UNILAIT.

Les 3/11 leur âge varient entre 28 à 36 ans ce qui montre que y a peu de personnes qui ont de l'expérience et aussi que notre population est une population jeune qui n'a pas assez d'expérience et qui travail pour réaliser des objectifs et avoir de l'expérience et de se former et se qualifier pour une longue durée.

Comme conclusion : notre population d'étude est caractérisée par les éléments suivants :

- La population d'étude est composée de sexe féminin et masculin et la plus part d'entre eux sont du sexe masculin ;
- La population de notre étude est de 26 à 35ans, elle est donc une population jeune ;
- La plus part de nos enquêtés sont célibataires et le reste sont mariés ;
- La population d'étude est caractérisée par la diversité des parcours, universitaire (licence et master) et le reste ont des diplômes de formations professionnelles.
- Nos enquêtés exercent différents métiers.
- La majorité de nos enquêtés n'ont pas d'expérience et les autres ont des petites expériences qui ne dépasse pas 05 ans.

3/ Les représentations professionnelles des salariés.

Cet axe représente notre première hypothèse qui est : Les facteurs d'ordre organisationnel façonnent les représentations des salariés en CDD tel que « la stabilité, la promotion et l'adéquation du poste avec le niveau d'instruction».

La façon dont les salariés sont recrutés

Nous remarquons d'après les réponses fournies par nos enquêtés que la totalité ont déposé leur dossier (CV) et après quelques jours la SARL UNILAIT les a appelé pour passer un entretien.

C'est de cette façon qu'étaient recrutés les 08/11 enquêtés et parmi eux il y a deux femmes et 06 hommes, ils ont tous un niveau universitaire. Et il y a que trois qui ont des formations professionnelles. Quelques un (es) parmi eux s'expriment :

« *J'ai déposé mon dossier (CV), après quelques jours ils m'ont appelé pour passer l'entretien d'embauche, puis j'ai réussi et voilà je suis recruté* » déclaré par la jeune femme qui est âgée de 29 ans célibataire, premier expérience pour elle, niveau universitaire.

D'après cette déclaration, on retient que même s'ils ont des niveaux d'études différents mais ils avaient tous eu de la chance pour avoir un emploi et pour être recruté.

Et d'après les réponses de nos enquêtés de la deuxième catégorie, ils étaient recrutés par l'ANEM et ce sont des femmes âgées de 28 ans et 27ans, niveau universitaire.

Pour cette catégorie on constate que ces femmes n'ont pas de l'expérience, et que c'est L'ANAM qui les a aidées à trouver un poste de travail.

Et la dernière catégorie contient une seule personne qui est recrutée par «*maarifa*», D'après l'agent de sécurité, âgé de 28ans, niveau terminal.

On constate d'après la déclaration de cet enquêté que il est recruté d'une façon différente que les autres

La durée d'occupation de poste sous contrat CDD

Les réponses rapportées par nos enquêtés montrent que 4/11 (deux femmes et deux hommes) ont une expérience de 02ans. Leurs âges sont entre 26 et 34ans.

Et pour la deuxième catégorie 4/11 ont une expérience de 01an (deux femmes et deux hommes) leurs âges sont entre 26 et 36ans, et il y a deux parmi les 11 enquêtés qui ont une expérience de 3ans et ce sont des hommes dont leurs âges varient entre 29 et 31ans, le dernier est le seul à avoir une expérience de 04ans son âge est 28ans.

Le sentiment des salariés quant au climat socioprofessionnel à l'intérieur de la SARL UNILAIT

À travers les résultats obtenus, on remarque que 04/11 de nos enquêtés ne se sentent pas bien ; ils déclarent : «*je ne me sens pas bien car il n'Ya pas d'organisation dans la manière de travailler et aussi il y a un manque dans les moyens matériels*» D'après l'ingénieur en électro mécanique, âgé de 35ans, avec 01an d'expérience.

«Je ne me sens pas bien car ça ne donne pas un climat favorable et il n'y a pas de confort et surtout parce que je ne suis pas dans mon domaine» d'après le responsable de production, âgé de 31ans, avec 3ans d'expérience.

«Il y a trop de pression, car je travaille la nuit et des fois dans la journée alors je sens que j'ai beaucoup de travail et que j'occupe un poste de deux personnes» d'après l'agent de sécurité, âgé de 28ans, avec 4ans d'expérience.

On peut dire que les enquêtés sont stressés et qu'ils ne sont pas satisfaits ni du climat ni de la quantité du travail donnée.

Et pour la deuxième catégorie 4/11 des enquêtés ont dit qu'au début ils se sentent bien et puis avec le temps leur sentiment a changé vers le mauvais quelques-uns parmi eux affirment : « au début je travaille en équipe, il y avait pas de la charge, alors je me sentais bien. Mais avec le temps ils m'ont changé d'heures du travail alors je travaille la nuit, il y a beaucoup de charge et ça me fatigue » D'après l'électricien, âgé de 26ans, avec 02ans d'expérience.

«Au début je me sentais bien car j'aimais mon travail mais avec le temps et comme j'ai commencé à connaître le mouvement dans l'entreprise, ma pensée a changé vers le négatif» D'après la comptable, âgée de 29ans, c'était sa première expérience.

On constate que le sentiment des enquêtés a changé avec le temps car au début ils étaient des nouveaux salariés qui ne connaissaient rien sur l'entreprise ni de son environnement mais après leur sentiment a changé vers le négatif puisque ils ont rencontré des difficultés dans leur travail»

Et pour la dernière catégorie qui est de 3/11 enquêtés déclarent qu'ils se sentent bien à l'intérieur de cette SARL. Quelques-uns parmi eux affirment : «je me sentais bien dès le début car mon but c'était juste avoir un poste de travail et un salaire en contrepartie mon effort donné» D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 28ans, et c'est sa première expérience.

Et en fin cette dernière catégorie qui est de 3/11 a donné les mêmes réponses, le plus important pour eux c'est d'avoir un poste de travail et avoir une paie.

L'adéquation du poste avec le diplôme obtenu, et la maîtrise de la tâche

Les réponses de nos enquêtés nous démontrent que 07/11 parmi eux ont évoqué que leur poste de travail convient avec leurs diplômes obtenus et qu'ils ne trouvent aucune difficulté dans la maîtrise de leur tâche. Quelques un (es) affirment : *«oui il me convient car c'est mon domaine et il est en adéquation avec mon diplôme, alors j'ai aucune difficulté d'occuper un tel poste car je le maîtrise bien»*D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 28ans, et c'est sa première expérience.

*«Oui ce poste me convient puisque c'est mon domaine et je me sens à l'aise, en travaillant (hamdoulillah)»*D'après l'ingénieur en électromécanique, âgé de 35ans, avec une expérience de 01an.

On déduit que la plus part travaillent dans des postes qui leurs conviennent et qu'ils maîtrisent bien car c'est leurs domaines.

Et pour le deuxième type de réponses 4/11 des enquêtés ont déclaré que leurs postes de travail ne conviennent pas avec leurs diplômes et leurs niveaux d'instruction mais ils maîtrisent bien leur tâche. Quelques-uns affirment : *«non mon poste de travail il ne convient pas avec mon niveau d'instruction ni avec ma formation qui est hôtellerie et cuisinier mais malgré ça je maîtrise bien ma tâche»* D'après l'agent d'entretien, âgé de 29ans, avec 03ans d'expérience.

«Mon poste il ne convient pas avec mon diplôme qui est en génie biologie, ici je travaille comme responsable de production, mais malgré ça je maîtrise ma tâche a 100/100» D'après le responsable de production, âgé de 31ans, c'est sa première expérience.

On constate que pour la deuxième catégorie même si leurs postes du travail ne conviennent pas avec leurs diplômes, niveaux d'instruction et formations mais ils arrivent tous à maîtriser leurs tâches comme il faut.

Le rapport des salariés avec les collègues et les supérieurs a l'intérieur de l'entreprise

D'après les réponses données par nos enquêtés, on a deux types de réponses : la première catégorie qui est de 7/11 enquêtés ont des bonnes relations avec leur collègues et leur supérieurs. Ils affirment : *«ça se passe très bien avec les collègues, il y a la coordination et la communication entre nous et avec les supérieurs aussi j'ai des bonnes relations, on*

communiquent avec eux facilement » D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 28ans, avec une nouvelle expérience.

«J'ai des relations merveilleusement bonnes avec mes collègues, ils travaillent plus à l'aise qu'avant et le rendement augmente, il y a de respect entre nous, et avec les supérieurs, ils me confient des choses à faire et moi j'applique, alors j'ai des bonnes relations avec eux aussi » D'après le responsable de production, âgé de 31ans, c'est sa première expérience.

D'après ses déclarations, on peut dire que la plus part des enquêtés se sentent bien avec leurs collègues. Et ils se sentent bien aussi avec leurs supérieurs car ils n'ont pas de contact direct avec eux pour avoir des mauvaises relations.

Et pour le deuxième type de réponses c'est là où 4/11 enquêtés ont affirmé qu'ils ont de bonnes relations avec leurs collègues mais pas avec leur supérieurs, *«avec mes collègues il y a une forte relation entre nous, on se communique bien mais avec les supérieurs je trouve la difficulté de demander ce que je veux par exemple : demander un changement de pièce ils ne vont pas régler ce problème immédiatement* » D'après un ingénieur en électromécanique, âgé de 35ans, avec 1an d'expérience.

«Avec mes collègues j'ai de bonnes relations mais avec les supérieurs non car ils ne répondent pas à nos demandes immédiatement » D'après un agent d'entretien âgé de 29ans, avec 03ans d'expérience.

«Avec mes collègues j'ais de très bonnes relations mais avec les supérieurs non car ils prennent du temps à répondre à nos demandes et des fois ils ne prennent même pas en compte ce qu'on demande » D'après la responsable d'hygiène et qualité, âgée de 30ans, avec 4ans et demi d'expérience.

D'après les réponses de nos enquêtés on a constaté qu'ils se sentent bien avec les collègues mais pas avec les supérieurs car ils trouvent des difficultés de communiquer avec eux et surtout ils ne prennent pas leurs demandes en compte.

Et enfin le troisième type de réponse qui contient une seule personne, a affirmé qu'il n'a pas de bonnes relations ni avec les collègues ni avec les supérieurs : *«il n'y a pas d'ambiance et il n'y a pas de communication entre nous alors je ne me sens pas bien avec les deux, mais comme je suis obligé de travailler ici alors je ne fais pas d'importance aux relations mon but*

c'est de travailler et de gagner de l'argent» D'après l'électricien âgé de 26ans avec 2ans d'expérience.

On constate d'après ce dernier salarié qui a donné une réponse déférente, que son seul but c'est de gagner de l'argent et que les relations pour lui ne sont pas importantes.

Le jugement que les salariés se donnent à leurs situations en CDD

6/11 des enquêtés considère leurs situations en CDD comme étant une situation instable et insatisfaisante, ils ont répondu par : *«c'est une situation qui n'est pas stable, une situation de misère, je pense toujours qu'il viendra un jour où ils vont me licencier de ce poste, alors j'ai toujours peur de ce qui il viendra à l'avenir»* D'après l'électricien âgé de 26ans, avec 2ans d'expérience.

«Je la juge comme une situation instable bien sûr et précaire» D'après le responsable de production âgé de 31ans, c'est sa première expérience.

«Ma situation n'est pas stable et toujours je suis stressé, surtout les premiers temps» D'après l'agent d'entretien âgé de 29ans avec 3ans d'expérience.

«Pour moi c'est une situation instable et précaire, à n'importe quel moment ils peuvent me sanctionner, je sens toujours qu'il y a quelle que chose qui manque» D'après l'ingénieur en électromécanique âgé de 35ans, avec 4ans d'expérience.

On retient que les enquêtés de cette catégorie ne sont pas satisfaits de leur situation de travail qui est incertaine car ils se sentent pas stables dans leur travail ce qui leur a causé le stress, la peur de perdre le poste et de rester sans emplois et de sombrer dans le chômage.

Pour la deuxième catégorie c'est 4/11 qui ont déclaré qu'ils jugent leurs situations comme instable, mais malgré ça ils se sentent satisfaits : *«si on parle de la logique le CDD veut dire un travail précaire et instable mais malgré ça je suis satisfait car je crois en Dieu et aussi quand je regarde aux situations pire, la mienne est mieux que celle de celui qui n'a pas de poste de travail»* D'après l'opérateur sur machine, âgé de 33ans, c'est sa première expérience.

«La réalité je ne suis pas stable, mais je suis satisfaite. Car ce poste il convient a ma spécialité alors c'est le plus important pour moi, et aussi tant que je suis célibataire le genre de contrat il me dérange pas vraiment» D'après la femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 27ans, c'est sa première expérience.

On constate pour cette catégorie que malgré l'instabilité de l'emploi mais ils se sentent bien et satisfaits car ils ont de l'espoir d'être nommés à l'avenir.

Et pour le dernier c'est le seul qui a donné une réponse déférente il a déclaré qu'il se sent stable est satisfait : « *pour moi ma situation est stable car je suis sûr que mon contrat se transformera en CDI parce que la loi dans cette SARL dit que si un salarié ne fait pas des grands problèmes ou une grande bêtise il ne sera pas licencié même s'il est en CDD alors je n'est pas peur tant que je fais mon travail comme il faut* » D'après l'agent de sécurité âgé de 28ans, avec 4ans d'expérience.

Ce dernier traite sa situation comme d'autres situations, pour lui c'est la même chose qu'il soit en CDD ou en CDI.

4/ la représentation de l'avenir professionnelle des salariés ayant un CDD

Cet axe représente notre deuxième hypothèse qui est : (les facteurs d'ordre social façonnent les représentations des salariés en CDD tel que « les charges familiales, la reconnaissance sociale et la possibilité d'être titularisé).

A partir de l'hypothèse ci-dessus, nous allons essayer de savoir comment les salariés se représentent-il leurs avenir et quelles sont leurs ambitions.

Le jugement donné par les salariés sur leur avenir professionnel

A partir des réponses que nous avons recueillies de notre enquête sur le jugement que les salariés se font de leur avenir, nous concluons que 8/11 parmi eux trouve que leur avenir est déséquilibré, ils confirment : « *mon avenir est déséquilibré parce que j'ai des projets à faire mais je reste bloqué, par exemple je souhaite faire un crédit bancaire mais comme je suis en CDD je n'arrive pas à faire ça et aussi je n'arrive pas à développer mes capacités tant que je suis en CDD mais pour l'instant je suis bien* » d'après l'électricien âgé de 26ans, avec 02ans d'expérience

« *Pour moi mon avenir est limité parce que il n'y a pas de stabilité, je ne peux pas espérer, il y a ceux qui réussissent mais moi je trouve que c'est difficile à réussir tant que je suis en CDD* » D'après le responsable d'hygiène et qualité âgé de 30ans, avec 04ans et demie d'expérience.

« *Pour moi mon avenir est déséquilibré, je sens que je suis instable et j'ai peur de perdre mon poste* » D'après l'agent d'entretien âgé de 29ans, avec 3ans d'expérience.

«Je travaille ici mais je cherche ailleurs car je sens que je ne suis pas stable et mon avenir est déséquilibré» D'après l'agent de sécurité âgé de 28ans, avec 04ans d'expérience.

«Mon avenir est limité, non assuré et déséquilibré» D'après l'opérateur sur machine 33ans, avec 02ans d'expérience.

A partir de toutes ces réponses on constate que la plus part de nos enquêtés juge que leur avenir n'est pas assuré car leurs postes de travail sont instables et précaires donc c'est logique qu'ils s'inquiètent et qu'ils cherchent ailleurs des postes stables qui leur garantissent leur avenir.

Pour la deuxième catégorie de nos enquêtés qui reflète un effectif de 3/11 salariés qui affirment qu'ils ont un grand espoir envers leur l'avenir et cela est justifié par plusieurs réponses de leur part : «je ne pense pas trop à l'avenir, je pense juste au moment actuel, mais j'ai de l'espoir, pour moi tout ira bien inchallah» D'après l'ingénieur en électromécanique âgé de 35ans, avec une expérience de 4ans.

« Mon avenir sera bien, car ce poste est un porteur d'expérience pour moi alors j'ai de l'espoir d'occuper un poste mieux que celui-là» D'après la comptable âgée de 29ans, c'est sa première expérience.

«Mon avenir sera bien le fait que je suis dans un poste qui convient à ma spécialité c'est déjà beaucoup» D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines âgée de 27ans, c'est sa première expérience.

D'après ces réponses on retient que l'avenir pour cette deuxième catégorie reste à percevoir car pour eux c'est quelque chose qu'on ne peut ni voir ni savoir, c'est juste un temps futur que personne ne peut garantir car avec le temps les situations changent soit vers le positif ou le négatif.

Les perceptions des salariés quant à la possibilité d'être titularisé

Tous les enquêtés qu'on a interrogé ont déclaré qu'ils sont optimistes quant à la possibilité d'être titularisé : « je suis toujours optimiste car la vie sans obstacle ce n'est pas une vie alors la personne doit être courageuse et optimiste» D'après l'électricien âgé de 26ans, avec 2ans d'expérience.

«Je suis optimiste pour quoi pas, après trois(03) ans je serai en CDI» D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 27ans, c'est sa nouvelle expérience.

«Je suis optimiste pour avoir un poste mieux et être titularisé» D'après la responsable d'hygiène et qualité âgée de 30ans, avec 4ans et demie d'expérience.

«Oui je suis optimiste je sens que je serai titularisé car je fais mon travail comme il faut» D'après l'agent d'entretien âgé de 29ans, avec 3ans d'expérience.

«Je suis toujours optimiste car je crois en Dieu et je sais que si Dieu nous veut quelque chose la personne ne peut pas nous l'enlever alors je garde toujours l'espoir» D'après l'électricien âgé de 26ans avec une expérience de 2ans.

On constate d'après toutes ces déclarations que tous les salariés sont optimistes d'être titularisés bien qu'ils soient en CDD, et ça renvoie à la confiance qu'ils ont en eux, et aux compétences qu'ils possèdent pour convaincre leurs supérieurs.

L'assistance de la famille

9/11 de nous salariés déclarent que la responsabilité est partagée entre eux et leurs familles, donc ils reçoivent des petites aides, mais eux aussi aident leurs familles, quelques-uns de nos enquêtés dévoilent : «je reçois de l'aide de la part de mon mari car c'est lui qui est responsable de tout, mais je lui donne un coup de main moi aussi »D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines âgée de 28ans, c'est sa première expérience.

«C'est partagé, ils m'aident, et moi je les aides aussi » D'après le responsable de production, âgé de 31ans, c'est sa première expérience.

«Oui je reçois de l'aide mais moi aussi je les aide donc c'est partagé, mais en cas où je perds mon poste je compte sur eux je sais que ils ne vont pas me laisser sans me donner un coup de main» D'après l'agent de sécurité, âgé de 28ans, avec 4ans d'expérience.

«Oui je reçois de l'aide de la part de mon mari car c'est lui qui nous prend en charge, et moi je l'aide des fois » D'après la femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 27ans, première expérience.

«Oui bien sûr je reçois de l'aide, c'est mes parents qui s'occupent de tout mais moi aussi je me débrouille et je les aide» D'après la comptable, âgée de 29ans, première expérience.

On constate que la plus part des salariés reçoivent de l'aide de la part de leurs familles, et eux aussi ils aident leurs familles, alors la responsabilité est partagée entre eux, donc à mon avis ils ne vont pas se stresser en cas où ils perdent leurs postes car ils savent qu'ils ne vont pas se retrouver seuls, sans travail et aide.

La deuxième catégorie de nos enquêtés reflète un effectif de 2/11 salariés qui affirment qu'ils ne reçoivent aucune aide de la part de leurs familles : « *je ne reçois aucune aide de la part de ma famille, c'est moi le responsable de tout, soit du côté matériel ou moral, exemple quand y a un problème dans ma famille c'est moi toujours qui le règle, malgré que je suis jeune mais je les prend tous en charge car mon père est décédé, alors c'est à moi de le remplacer* » D'après l'ingénieur en électromécanique, âgé de 35ans, avec 4ans d'expérience.

«*Oui c'est moi qui prend la responsabilité de ma famille car mon père est malade alors je suis obligé de faire ça, je n'ai pas le choix* » D'après l'électricien, âgé de 26ans, avec 2ans d'expérience.

On conclut d'après les déclarations de ces 02 salariés que le travail est très important pour eux, car ils ont une responsabilité plus que les autres, parce qu'ils ne reçoivent aucune aide de la part de quiconque.

L'importance accordée au travail en CDI qu'en CDD

9/11 de nous enquêtés affirment que le CDI est une situation fixe et qui peut faire un changement radical dans leurs vies : « *Je trouve que le CDI est plus avantageux que le CDD car le CDI aide les salariés à développer leurs projets, le CDI peut changer carrément les situations des gens surtout ceux qui sont compétents, mais le CDD reste toujours limité, pas de rêves pas de volonté*» D'après l'électricien âgé de 26ans, avec 2ans d'expérience.

«*Le CDD ne nous permet pas de développer nos capacités, car il reste toujours un poste précaire qui ne donne pas vraiment envie de faire beaucoup d'efforts mais le CDI est plus avantageux car le contrat est permanent, et c'est ce qui nous donne la volonté de faire mieux*» D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 28ans, c'est sa première expérience.

«*Le CDI est plus important que CDD, car le CDI est plus assuré et avantageux que ce soit du côté du salaire ou du côté de la stabilité*» D'après l'ingénieur en électromécanique, âgé de 35ans, avec 4ans d'expérience.

«Le CDI est plus important que le CDD car lorsque on est en CDI on est obligé de donner plus parce que le poste est assuré, et aussi lorsque on a un bon grade dans la hiérarchie on va réaliser ce qu'on a dans la tête, par contre le CDD c'est un peu difficile car le poste est précaire, et dans ce cas-là, l'entreprise peut perdre quelqu'un de qualité » D'après le responsable de production, âgé de 31ans, c'est sa première expérience.

«Le CDI a une grande importance car c'est vraiment beaucoup moins stressant, et aussi lorsque une personne travaille en CDI a un projet ou un crédit bancaire ça serai facile pour lui de réaliser ce qu'il veut mais en CDD il ne peut pas le faire» D'après l'agent d'entretien, âgé de 29ans, avec 3ans d'expérience.

On constate alors, que la plus part de nos enquêtés accorde une très grande importance au CDI plus que CDD, car ils trouvent que le CDI est la source de motivation, de stabilité, de la réalisation de soi, de leurs rêves et projets d'avenir, par contre le CDD c'est la source de démotivation, de stress, d'instabilité, et leurs rêves deviennent limités.

La deuxième catégorie de nos enquêtés reflète un effectif de 2/11 salariés qui affirment que l'importance qu'ils accordent aux deux situations (CDD/CDI) c'est la même : *«Pour moi il n'y a pas de différence car en CDD j'ai des chances de quitter facilement si je trouve un poste mieux que celui-là, mais CDI c'est un peu difficile»* D'après la femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 27ans, c'est sa première expérience.

«Oui c'est la même chose car sans passer par l'étape de CDD on ne peut pas accéder au CDI» D'après la comptable, âgée de 29ans, c'est sa première expérience.

D'après ces déclarations on constate que 02 salariés ont des pensées différentes que celles des autres, ils accordent la même valeur et la même importance aux deux situations (CDD/CDI) car pour eux le CDD est source de liberté, et de pouvoir changer de poste et se déplacer facilement.

Le jugement que les salariés accordent à la façon dont la société valorise leurs postes occupés lorsqu'on est sous (CDD/CDI)

Les réponses fournies par nos enquêtés montrent, qu'ils jugent tous que la société(les gens) ne sait même pas c'est quoi un CDD pour attribuer une valeur ou être reconnaissante, les 11/11 déclarent que le plus important pour eux c'est d'occuper un poste de travail.

Ils affirment : « *Je ne sais même pas si la société accorde une valeur à mon travail, ni si elle est reconnaissante, car premièrement je suis une personne qui a une forte personnalité et deuxièmement je sais que personne ne sait c'est quoi un CDD* » D'après la comptable, âgée de 29ans, c'est sa première expérience.

« *Je ne sais pas s'ils accordent une reconnaissance ou une valeur, car on ne peut pas le savoir parce que les gens ne disent pas ce qu'ils pensent vraiment, mais je sais juste que la plus part ne savent même pas c'est quoi un CDD ou CDI et même ma famille c'est la même chose pour eux le plus important c'est que j'occupe un poste de travail* » D'après l'électricien, âgé de 26ans, avec 2ans d'expérience.

«*Pour ma famille le plus important c'est que je travaille et pour les amis et les autres ils y a ceux qui ne savent même pas c'est quoi un CDD ou CDI* » D'après l'agent de sécurité, âgé de 28ans, avec 4ans d'expérience.

«*Premièrement leur reconnaissance n'est pas importante et aussi je sais que pour eux le plus important c'est que je travaille, car ils ne cherchent même pas sur quel contrat je suis recruté, et je suis sûr que ils ne font même pas de différence entre les deux* » D'après l'agent d'entretien âgé de 29ans, avec une expérience de 3ans.

«*Je ne pense pas qu'ils font la différence entre les deux car je pense qu'ils ne savent même pas c'est quoi un CDD ou CDI, pour ma famille et même les autres le plus important c'est que je travaille »* D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 28ans, c'est sa première expérience.

D'après ces déclarations on déduit que les salariés pensent que notre société(les gens) n'a pas un niveau intellectuel assez élevé pour connaître et valoriser le poste de travail occupé au point de faire la différence entre le genre de contrat auquel ils sont recrutés.

Les ambitions et les attentes professionnelles des salariés qui sont en CDD

11/11 de nos enquêtés affirment qu'ils ont les mêmes attentes et ambitions : « *je souhaite que mon contrat se transforme en CDI et de trouver un travail stable à l'avenir* » D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 28ans, c'est sa première expérience.

«Avoir une fiche de poste et un suivi des travaux réalisés, et que mon contrat se transforme en CDI » D'après la responsable d'hygiène et qualité, âgée de 30ans, avec 4ans et demie d'expérience.

«Je souhaite une situation stable et que mon contrat CDD se transforme en contrat CDI et trouver un travail mieux que celui-là» D'après l'électricien âgé de 26ans, avec 2ans d'expérience.

«J'aimerais que mon contrat se transforme en CDI et avoir un poste qui a plus de grade et que mon salaire augmente et surtout être stable » D'après l'agent d'entretien âgé de 29ans, avec 3ans d'expérience.

« Je veux avoir de l'expérience et que mon contrat CDD se transforme en CDI, j'aimerais avoir aussi un poste qui a plus de grade et travailler dans ma spécialité » D'après le responsable de production âgé de 31ans, c'est sa première expérience.

«Je souhaite faire beaucoup de projets par exemple créer une entreprise spéciale à moi et de travailler pour mon propre compte et faire travailler les autres, et ça ne peut pas se faire si je ne met pas de l'argent que je gagne de côté donc j'aimerais bien que j'occupe un poste mieux que celui-là et que mon contrat se transforme en CDI et d'avoir une paie satisfaisante» D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 28ans, c'est sa première expérience.

«Je souhaite que mon contrat se transforme en CDI et que mon salaire augmente, j'aimerais aussi devenir une DRH » D'après une femme qui travaille dans les ressources humaines, âgée de 27ans, c'est sa première expérience.

D'après toutes ces déclarations on constate que tous les salariés ont les mêmes ambitions et attentes qui sont la promotion, la stabilité, et l'augmentation du salaire pour réaliser leurs projets d'avenir, car ils sont dotés d'un savoir-faire.

D'après leurs réponses, ils partagent tous un type de promotion selon **Dubar** : «de ceux qui partage ce type identitaire veulent être perfectionnée et de s'évolué ainsi qu'ils veulent d'une promotion et une responsabilité de plus» Donc on peut dire que l'être humain, il demande toujours plus même s'il est satisfait de son poste de travail.

Résultats de l'enquête

Dans cette étape nous revenons sur les principaux résultats de la recherche faite sur le terrain.

Nos hypothèses de la recherche sont :

1/ Les facteurs d'ordre organisationnel façonnent les représentations des salariés en CDD tels que « la stabilité, la promotion et l'adéquation du poste avec le niveau d'instruction » ;

2/ Les facteurs d'ordre social façonnent les représentations des salariés en CDD tels que « les charges familiales, la reconnaissance sociale et la possibilité d'être titularisé ».

Les résultats de la recherche sont les suivants :

En ce qui concerne le premier axe qui est intitulé « la représentation professionnelle des salariés ayant un CDD », nous avons constaté que la plus part de nos enquêtés souhaitent être stable, avoir un poste qui a plus de grade dans la hiérarchie, un poste qui convient avec leurs niveaux d'instruction.

Et pour le deuxième axe qui est « la représentation de l'avenir professionnel des salariés ayant un CDD », nous remarquons que les résultats de cet axe sont positifs parce que la majorité des enquêtés ont une responsabilité partagée entre eux et leurs familles concernant les charges familiales. Et que presque tous les salariés n'accordent aucune importance à la reconnaissance que la société leur accorde, leur seule ambition et souhait sont d'être titularisés, et leurs contrats se transforment en CDI.

Conclusion de chapitre IV

Dans ce dernier chapitre, on conclut que les représentations des salariés au sein de la SARL UNILAIT se construisent à travers les facteurs survivants :

-Les facteurs d'ordre organisationnel tels que : la stabilité, la promotion et l'adéquation du poste avec le niveau d'instruction ;

-Les facteurs d'ordre social façonnent les représentations des salariés en CDD tels que : les charges familiales, la reconnaissance sociale et la possibilité d'être titularisé.

Conclusion générale

Conclusion générale

Conclusion générale

L'étude effectuée au sein de la SARLE UNILIAT de ALKESEUR, nous a permis de cerner l'image dont les salariés se font de leur avenir professionnelle et la façon dont ils se représentent, par rapport à leur situation de précarité professionnelle. Sur le lieu, on peut connaître et comprendre la nature de travail qui est en contrat à durée déterminée et la valeur que les salariés lui accordent, et aussi l'influence de ce genre de contrat sur la vie des salariés que ce soit à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur, nous avons été tout au long de cette enquête conduit par question de départ suivante : comment se construit-elle la représentation de soi chez les salariés en CDD ?

En ce qui concerne nos hypothèses qui sont :

Les facteurs d'ordre organisationnel façonnent les représentations des salariés en CDD tels que « la stabilité, la promotion et l'adéquation du poste avec le niveau d'instruction » ;

Les facteurs d'ordre social façonnent les représentations des salariés en CDD tels que « les charges familiales, la reconnaissance sociale et la possibilité d'être titularisé ».

Nous remarquons que ces hypothèses sont confirmées, car la majorité de notre population d'enquête assurent que leurs représentations sont façonnées à partir des facteurs organisationnels et sociaux tels que : la reconnaissance, la promotion, la transformation de contrat du CDD en CDI, les dépenses familiales, l'instabilité ...etc.) et que ces représentations influencent sur les salariés et leurs tâches au travail dont le contrat est à durée déterminée.

Pour conclure notre travail, il faut reconnaître que le thème de la recherche que nous avons traité dans ce mémoire est d'autant plus d'actualité, car il s'agit d'une situation très sensible, surtout avec l'augmentation de nombre de personnes qui sont en recherche de travail, et les conséquences négatives de ce chômage qui poussent les salariés à accepter de travailler dans des conditions précaires non satisfaisantes sur le plan professionnel et social . C'est pour toutes ces raisons que nous invitons tous nos collègues à approfondir plus ce thème.

Liste bibliographique

Bibliographie

Liste bibliographique

1/ Ouvrages

- ANCTIL M, les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes, 2006,
- ANGERS, M, «**initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**», éd Casbah, Alger, 1997
- GUSTAVE, Nicolas, Fisher, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale;2eme Éd, DUNOD ?PARIS 1996,
- BONARDI C, Grigori N, et autres, Psychologie sociale appliquée, Emploi, Travail, Ressources humaines,
- BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ellipses Edition marketing, paris 2005
- BRUNO FLACHER, Travail et intégration sociale, Thèmes ET Débats.2eme édition,
- CULTIAUX J, VENDRAMIN P, Les générations face aux mutations du rapport au travail.200
- Descombes.V«philosophie des représentations collectives», inHistory of the Humann Sciences, vol.13,n°1,2000
- DROIT DU TRAVAIL, recueil de textes législatifs et réglementaires ,6émé édition complétée et mis à jour
- GRAWITZ Madeleine. Méthodes des sciences sociales ,11eme édition, Dalloz, paris, 2001,
- Institut National du travail, N°11/12,
- LEFEBVRE, Revue de jurisprudence sociale, n°5, 1999
- Loi 90/11 du 21 avril relative aux relations de travail, article 66
- Marie Helene, Internet et bibliothécaires, des représentations professionnelles paradoxales, colloque inform, Emergence et continuités dans les recherches en information et communication, Ed université de Toulouse 3, Unesco, paris, 2001

Bibliographie

- MAURISSON B, Rivier et Mini, 2001 ; Parker, 1983.
- MOLINER P, Images et représentations sociales, édition presse universitaires de Grenoble 1996
- PAISER P, représentations professionnelle à l'école, Ed l'université de Toulouse, le Mirail, 381,1999.
- SANS SAULIEU R, «sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement »
- SIGNORETTO F, les contrats de travail, Editions d'organisation, 2002

2/ Dictionnaire

- BRUNO A, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ellipses Edition marketing, paris, 2005.
- DECTIONNAIR DES SH LA DERICTION, SELVER MESURE et PATRICK SAVIDAN ,1^{ER} EDION ,2006 OCTOBRE.

3/Liste internet

- [http : www.google.dz/search ?q=la+représentation+socioprofessionnel](http://www.google.dz/search?q=la+repr%C3%A9sentation+socioprofessionnel), consulté le 14/03/2018, à 21 :30
- <http://www.statsoft.fr/concepts-statistiqueges/glossaire>, «échantillonna 16/03/ 2018 à 17 :00
- <https://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations> 02/02/2018 23:30
- https://www.memoireonline.com/12/10/4149/m_Des-representations--la-pratique-reflexive-pour-une-co-construction-de-la-professionnalisation21.html 01/05/2018 à 00 :00
- <http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/cdd-difference-cdi> 10/05/2018 à 22 :00
- http://www.toupie.org/Dictionnaire/Droit_travail.htm
- http://www.scienceshumaines.com/articleprint2.php?lg=fr&id_article... 20/05/2018 à 17:00
- <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01220412> 20/05/2018 à 22 :00

Les annexes

Annexes 01

Guide d'entretien sur le thème de la représentation de soi chez les salariés en CDD

Premier axe : les données personnelles

1/ sexe

2/ âge

3/situation familiale : si c'est célibataire, marié, divorcé ou veuve ? Avez-vous des enfants ? Combien ?

4/quelle est votre diplôme ?

5/quelle est votre poste occupée ?

6/Quelle est votre expérience professionnelle ? (ancienneté)

Le deuxième axe : les représentations professionnelles des salariés ayant un CDD

1/ Comment êtes-vous recrutés ?

2/ Depuis combien du temps êtes-vous sous CDD ?

3/ Comment vous vous sentez à l'intérieure de l'entreprise ? (l'environnement)

4/ Trouvez-vous que votre poste est en adéquation avec votre diplôme ? Arrivez-vous à maîtriser votre tâche ?

5/ Comment jugez-vous le rapport avec vos collègues et vos supérieurs à l'intérieur de l'entreprise (l'ambiance) ?

6/ Comment jugez-vous votre situation tant que vous êtes en CDD ?

7/ Selon vous, le travail a-t-il la même signification et la même valeur lorsqu'il est sous contrat CDD ou CDI ?

Le troisième axe : la représentation de l'avenir professionnelle des salariés ayant un CDD

1/ comment jugez-vous votre avenir professionnel dans cette entreprise ?

2/sentez-vous plutôt pessimiste ou optimiste quant à la possibilité d'être titularisé ?

Annexes 01

3/ êtes-vous assisté /aidé par votre famille durant la période que vous vivez en CDD ?

4/ Pour quoi à votre avis il est si important de travailler en CDI qu'en CDD ?

5/ jugez-vous que la société valorise mieux les gens qui travaillent en CDI que ceux qui travaillent en CDD ?

6/ d'une manière générale quelles sont vos ambitions et vos attentes professionnelles ?

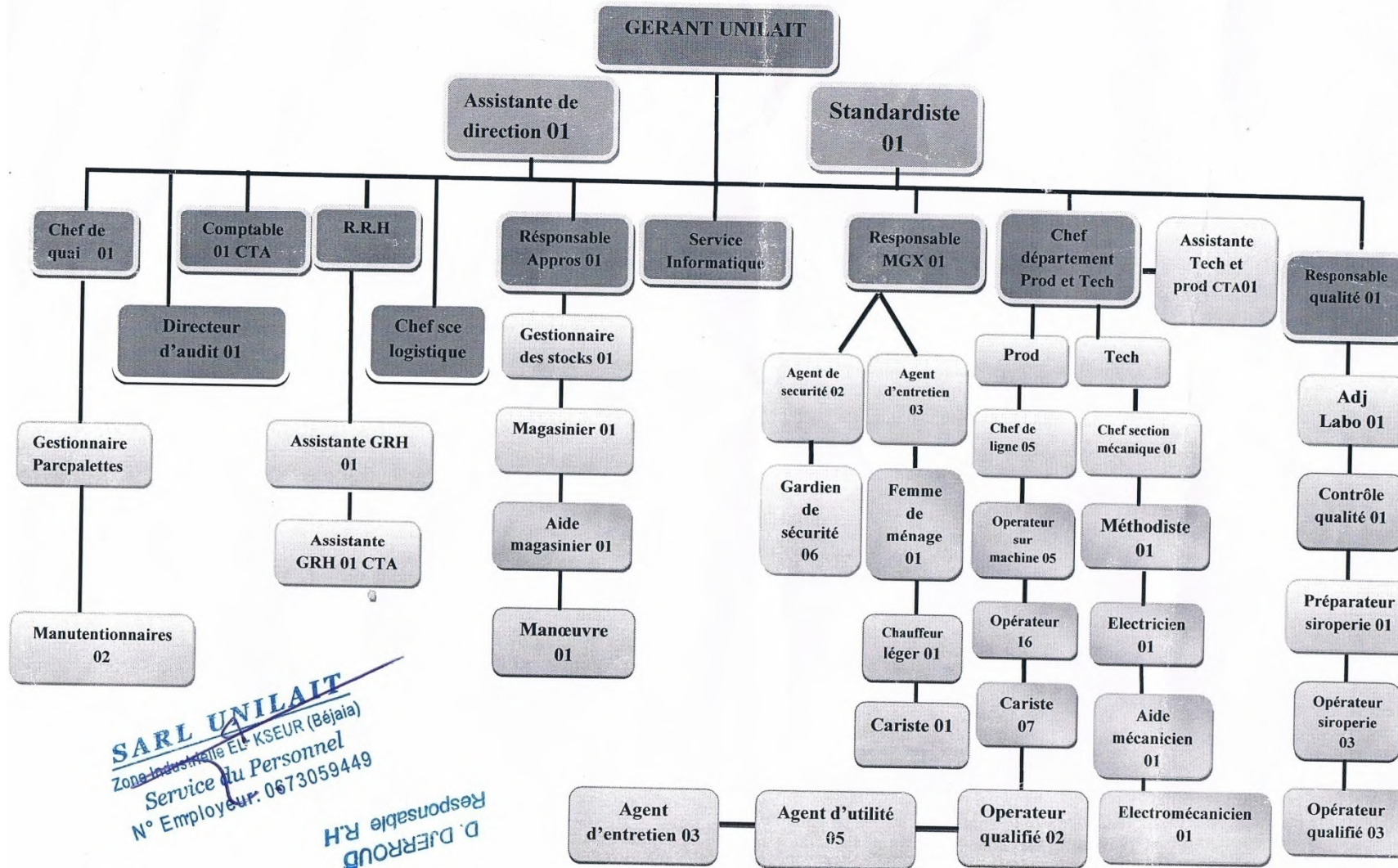
Liste des abréviations

Abréviations	significations
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée indéterminé
SARL	Société à Responsabilités limité
GRH	Gestion Des Ressources Humaines
ANEM	Agence nationale de l'Emploi

La liste des tableaux

N°	Le titre	page
01	La répartition des enquêtes selon le sexe	61
02	La répartition des enquêtés selon l'âge	61
03	La répartition des enquêtes selon la situation familiale	62
04	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	62
05	La répartition des enquêtés selon le poste occupé	63
06	la répartition des enquêtes selon l'expérience professionnelle	64

ORGANIGRAMME SARL UNILAIT D'EL KSEUR



SARL UNILAIT
 Zone Industrielle EL KSEUR (Béjaïa)
 Service du Personnel
 N° Employeur: 0673059449
 D. DERRAUD
 Responsable R.H.