

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

Mémoire

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

Option : Organisation de Travail et GRH

Thème :

***Le rapport au travail des salariés ayant un
CDD dans le secteur industriel***

Le cas de : « GENERAL EMBALLAGE »

Réalisé par :

M^{elle} HIDJEB OUZNA

Encadré par :

M^{elle} Idris Souhila

Année Universitaire

2012-2013

Remerciements

Mes remerciements les plus sincères s'adressent à notre Créateur, le Tout Puissant, l'Eternel des Armées qui nous a accordé la Grâce Divine et tous les atouts possibles pour que nous soyons au bout de ce travail qui n'était pas facile. Qu'il soit loué à jamais car nous sommes l'œuvre de ses Mains.

Au terme de ce travail, je tiens à exprimer ma profonde gratitude et mes sincères remerciements à M^{elle} IDRIS SOUHILA pour tout le temps qu'elle m'a consacré, ses directives précieuses, et pour la qualité de son suivi durant toute la période de la réalisation de ce mémoire.

Je tiens aussi à remercier vivement Mr LARBI NACER et Mr NAIT SLIMANE SALIM qui ont accepté de m'accueillir en stage au sein de l'organisme GENERAL EMBALLAGE.

L'affection oblige d'adresser mes remerciements à ma Famille qui m'a beaucoup assisté matériellement, moralement, financièrement toutes les fois que j'étais dans le besoin.

Avec une gratitude infinie, je pense à tous ceux qui de loin ou de près ont contribué à nous faciliter la tâche d'une façon ou d'une autre par des prières ou autres assistances sans oublier la Famille AIT MEHDI.

Mes remerciements vont enfin à tous mes chers amis.

Mes remerciements s'adressent à tous nos Camarades étudiants.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

A mes parents pour leurs soutient et encouragements.

A mon frère Nabil et ma sœur.

A mes proches et toute ma famille.

A mes chers amis et tout les gens qui m'aiment.

A tous ceux qui sont proches de mon cœur et dont je n'ai pas cité le nom.

Au bonheur des plus chers.

LA LISTE DES TABLEAUX

LA LISTE DES TABLEAUX

N°	Le titre	Page
01	Dimensions et indicateurs du rapport au travail selon Mélanie Anctil.	9
02	La répartition des enquêtés selon le sexe	63
03	La répartition des enquêtés selon l'âge	63
04	La répartition des enquêtés selon l'état matrimonial.	64
05	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.	64
06	La répartition des enquêtés selon le type de contrat CDD	65
07	La répartition des enquêtés selon le poste de travail occupé actuellement :	66
08	La répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle	66
09	La répartition des enquêtés selon le salaire.	67
10	La répartition des enquêtés selon le lieu de résidence.	68
11	La répartition des enquêtés selon les motifs du choix de métier.	69
12	La corrélation entre les motifs du choix de métier et le niveau d'instruction des enquêtés.	70
13	La répartition des enquêtés selon la correspondance entre la formation et l'emploi occupé.	71

14	La répartition des enquêtés selon la difficulté du travail exécuté.	72
15	La répartition des enquêtés selon la satisfaction vis-à-vis des conditions du travail.	72
16	La corrélation entre la satisfaction vis-à-vis de l'emploi et le poste occupé au sein de l'entreprise.	73
17	La répartition des enquêtés selon l'importance d'un salaire élevé.	74
18	La corrélation entre satisfaction du le salaire et l'état matrimonial.	75
19	La répartition des enquêtés selon la nature des relations sociales au travail.	76
20	La corrélation entre les relations avec les collègues du travail et l'âge	77
21	La représentation des enquêtés selon les aspects au travail.	78
23	La représentation des enquêtés selon le rapport entretenu à l'entreprise General Emballage.	79
24	La corrélation entre le rapport entretenu à l'entreprise et l'ancienneté	79
25	La répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrées au travail.	80
26	La représentation des enquêtés par rapport à leurs salaire /visions.	82
27	La répartition des enquêtés selon leurs attentes vis-à-vis de l'emploi.	83
	La corrélation entre leurs attentes vis-à-vis de l'emploi et l'ancienneté	83

28	professionnelle.	
29	La répartition des enquêtés selon la signification accordée au travail.	84
30	La corrélation entre le sexe et la signification accordée au travail.	85
31	La répartition des enquêtés selon la place accordée au travail par rapport aux autres domaines de la vie.	86
32	La répartition des enquêtés selon les principales caractéristiques recherchées au travail.	87
33	La répartition des enquêtés selon leurs attentes à l'avenir.	88
34	La répartition des enquêtés selon la satisfaction à l'égard de leur type de contrat.	88
35	La répartition des enquêtés selon l'influence du CDD sur le rendement et le rapport au travail.	89
36	La répartition des enquêtés selon les stratégies utilisées pour obtenir un CDI	89
37	La répartition des enquêtés selon les impacts du CDD sur leur vie socioprofessionnelle.	90
38	La répartition des enquêtés selon les métiers annexes.	91

La liste des abréviations :

AT-MP : Accident du travail – maladies professionnelle

BIT : Bureau International du Travail

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

Cerc : conseil de l'emploi des revenus et de la cohésion sociale

CNAMTS : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés.

CID : Contrat d'Insertion des Diplômés

CIP : Contrat d'Insertion Professionnelle

CFI : Contrat de Formation Insertion

CEACR : Commission Education Activités Cynophiles Régionale

FEM : La Fédération européenne des métallurgistes

GRH : Gestion des Ressources Humaines

InVS : Institut de Veille Sanitaire.

OMS : Organisation Mondial de la Santé

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement économique.

OIT : Organisation Internationale du Travail.

PME : Petite et Moyenne Entreprise

SPA : Société Par Action

Sommaire

Introduction

Le cadre méthodologique de la recherche

CHAPITRE I :

1. Les raisons du choix du thème.....	02
2. Les objectifs de la recherche.....	02
3. La problématique de la recherche.....	03
4. Les hypothèses de la recherche.....	05
5. La définition des concepts clés.....	05
6. La méthode et la technique utilisées.....	14
7. La population d'enquête.....	15
8. L'échantillon.....	15
9. Les difficultés rencontrées.....	16

Partie théorique

CHAPITRE II

La notion du rapport au travail dans le secteur industriel.

Préambule

I- Le rapport au travail ; un nouveau champ d'étude :.....	19
1- Définitions.....	19
2- Rapport instrumental au travail	22
3- Un rapport expressif au travail.....	23
II- L'importance du travail chez les jeunes :.....	24
1- La place du travail dans l'identité des personnes	24
2- Insertions professionnelle et les attentes vis a vis du travail.....	25
3-La place et le sens du travail chez les jeunes européens.....	28

3-1 La place du travail dans la vie des jeunes en Belgique.....	28
3-2 La place et le sens du travail en Europe : une singularité française.....	29
III- Typologie des formes de rapport au travail :.....	30.
1- La typologie de VENDRAMIN Patricia et CULTIAUX John.....	30
1-1Le travail comme « contrainte à vivre positivement »	30
1-2Le travail comme : « moyen de gagner de l'argent »	30
1-3Le travail comme : « support au développement personnel »	31
1-4Le travail comme : « pierre angulaire de l'identité ».....	31
2-La typologie d'ANCTIL Mélanie :.....	31
2-1Des rapports au travail de nature instrumentaliste	32
2-2Des rapports au travail de nature expressive	33
Conclusion du chapitre.....	36

CHAPITRE III

« Les effets du travail précaire sur la motivation et la satisfaction au travail »

Préambule

I- Le phénomène du travail précaire	38
1-La notion de précarité	38
2- Définition du travail précaire.....	39
3-La précarisation de l'emploi	42
II-Les conditions de travail précaire.....	42
1-Recherche d'emploi et précarisation des conditions de travail.....	42
2- Les effets de la précarité sur la santé au travail.....	43
III-Des stratégies pour contrer la précarité	47
IV-Les moteurs économiques et juridiques du travail précaire.....	48

Conclusion du chapitre.....	58
-----------------------------	----

Partie pratique :

CHAPITRE IV

« Présentation de l'organisme d'accueil et de la population d'étude »

Préambule

I-Historique.....	60
-------------------	----

1-L'organisation de l'entreprise GENERAL EMBALLAGE.....	60
---	----

2- Les directions constituantes de l'entreprise.....	61
--	----

II- Présentation des caractéristiques personnelles des enquêtés.....	62
--	----

III- Conditions de travail et représentation du métier chez les salariés enquêtés de Général Emballage.....	69
---	----

Conclusion

CHAPITRE V

« Analyse et interprétation des données recueillies »

Préambule

1- Conceptions de l'emploi et du travail chez les salariés enquêtés de Général Emballage.....	82
---	----

2- Le rapport au travail des insérés dans le cadre du CDD.....	88
--	----

3- Résultats de la recherche et discussion des hypothèses.....	91
--	----

Conclusion

Conclusion générale

Liste bibliographique

Les annexes

INTRODUCTION
GENERAL

Introduction :

Le travail est une constellation d'actes humains ;(actes de relations, de sentiments, de paroles, de création, d'imagination, de pensées ...etc. C'est-à-dire un réseau convergent de « mises au monde » des multiples facettes de l'être, du sujet, son rôle ultime est d'établir paix et harmonie entant que médiateur entre l'homme et son monde.

Au sein d'une entreprise, le travail vise la satisfaction des différents besoins des humains, du biologique partagé entre les différents travailleurs, ou psychologique spécial pour chaque individu, ou économique du moment que la finalité de tout travail est d'avoir un salaire.

En fait le travail est indispensable au bonheur de l'individu, il lui procure épanouissement à travers la réalisation de ses ambitions, et permet de l'amener dans un processus de socialisation à la construction d'une identité en harmonie avec son milieu social et professionnel.

Le travail est un moyen de s'intégrer dans une société et d'évoluer sur le plan personnel, car il offre l'opportunité d'avoir un statut social valorisé. En revanche, il faut reconnaître que cela n'est pas toujours le cas, le travail peut aussi constituer un lieu de souffrance ou l'individu peut se heurter à diverses pressions et contraintes de tout ordre, dont l'accumulation qui engendre stress, souffrance.

Les conditions de travail ont évolué à travers les siècles et ces dernières années ont été marquées par la promotion de la personne humaine au sein de l'entreprise, toutefois le marché du travail devient de plus en plus sélectif en proposant des contrats des contrats de travail temporaires et à temps partiel.

Afin de traiter notre objet de recherche ; « le rapport au travail chez les salariés du CDD dans le secteur industriel» spécifiquement les employés de General Emballage et pour répondre à nos questions, nous avons adopté un plan de travail réparti en cinq chapitres :

Le premier chapitre : est composé de l'approche méthodologique de la recherche, ce dernier est consacré à la construction de la problématique, les hypothèses, la définition

des concepts clés, 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 notion du rapport au travail dans le secteur industriel » il est consacré aux définitions du rapport au travail, l'importance et la place du travail dans l'identité de chacun ainsi que la typologie des formes du rapport au travail.

Le troisième chapitre : on a parlé du travail précaire (CDD : des contrats à durée déterminée), ses conditions puis les différents effets sur l'employé ainsi que les stratégies pour contrer le travail précaire.

Le quatrième chapitre : est consacré à la partie pratique dont on a commencé par la présentation de l'organisme d'accueil GENERAL EMBALLAGE, puis la présentation des caractéristiques personnelles des enquêtés, suivie par l'analyse des données collectées relatives aux conditions de travail et représentation du métier chez les salariés enquêtés de Général Emballage.

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 abordé la conception de l'emploi et du travail chez les salariés enquêtés de général emballage, puis le rapport au travail des insérés dans le cadre du CDD et, après on a résumé nos résultats de la recherche et on a discuté des hypothèses.

CHAPITRE I

Le cadre méthodologique de la recherche

Préambule :

Ce chapitre est consacré à la présentation de la méthodologie adoptée dans la recherche sur le terrain en décrivant toutes les étapes suivies ainsi que les techniques utilisées dans la collecte des informations dans le but de vérifier les hypothèses de recherche.

1-les raisons du choix du thème et les objectifs de la recherche :

- **Les raisons du choix du thème :**

1-C'est un thème nouveau, intéressant, et il n'est pas encore abordé par des études algériennes.

2-Analyser la signification accordée au travail par des actifs algériens dans le cas de General emballage.

3- Comprendre comment le CDD peut influencer le rapport du salarié au travail, autrement dit sur ses motivations, sur sa satisfaction.

- **Les objectifs de la recherche :**

- 1- comprendre et décrire la diversité des perceptions des salariés envers le travail.
- 2- Analyser les déterminants de l'importance et le sens que les salariés accordent au travail.
- 3- Savoir si les salariés entretiennent un rapport instrumental ou expressif au travail.
- 4- Vérifier l'incidence de l'insertion professionnelle sur les aspirations formulées par les salariés à l'égard du travail.

2- Problématique :

Au cours de ces dernières décennies, la question de la valeur du travail est au cœur des débats des grands sociologues occidentaux. Notamment, dans le cadre de la condition salariale, le rapport au travail n'est pas fait d'extériorité à l'égard de ce travail au motif qu'il s'inscrirait dans le cadre d'un lien de subordination et se ferait au profit d'un employeur motivé par un bénéfice économique, il n'est pas nécessairement dicté par le principe de la mesure de ce que le salaire consent à l'employeur, c'est à dire le salaire est l'un des facteurs qui dicte le rapport du salarié.

L'évolution du travail contribue à rendre le rapport au travail plus compliqué ; aussi source de tension qui appelle des nouvelles formes de régulation.

De ce fait changent les conditions de travail tel que le stress et les pressions situées dans ce contexte, ainsi que les techniques utilisées et aussi les comportements humains, parce que dans le cadre du travail, les rapports permettent l'apparition d'une forme collective de l'identité puisque l'individu y'est en interaction avec d'autres personnes : « le rapport au travail correspond à une notion sociologique née de l'idée que le travail c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des biens et services sous différentes formes –représente la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent ; l'activité par excellence pour rendre raison de la société . La notion de rapport au travail a surgi par la suite pour désigner plus largement les attitudes à l'égard de cette activité, attitudes traduites en termes d'attentes, de valeurs, de représentations, de statuts et de droits et sur la base desquels naît l'identité personnelle et collective. »¹

A toutes les époques, les individus semblent accorder une valeur sociale au travail. Cependant, depuis deux siècles, le travail renvoie également à une valeur économique, instaurée par l'économie de marché. L'officialisation du travail nous semble accentuer les différences entre les formes du travail. Au volet « officiel » du travail

¹ANCTIL Mélanie, *les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes*, 2006
<http://archimede.bibl.ulaval.ca/archimede/fichiers/23823/ehos.htm/ doe1267.chp 4>.

principalement lié à l'emploi s'oppose le volet « non officiel ». Cette évolution nous interroge sur le rapport au travail, le sens actuel de ce terme chez les jeunes en difficulté à La Réunion.

Cela étant, la sociologie a vu naître la distinction entre les différentes notions du rapport au travail « instrumentale » et « expressive » pour qualifier le travail en rapport avec les attitudes et les valeurs adoptés par les individus à son égard.

En effet, le travail acquiert une couleur instrumentale lorsqu'il s'aligne dans l'esprit de celui qui l'exerce, sur une activité qui correspond à un moyen par rapport à une fin.

En ce qui concerne la qualité expressive du travail, elle s'affiche quand son exercice s'élargit à des valeurs, voire à des symboles d'accomplissement personnel et d'identité.

La notion du rapport au travail est de nos jours l'objet de vifs débats à la lumière desquels on cherche à la nuancer ou bien la soustraire. Celle-ci s'inscrit dans la logique productive de la société industrielle en faisant de chaque individu un producteur potentiel qui acquiert son identité par le principe de la complémentarité des fonctions.

Les profonds changements intervenus sur le marché du travail et de l'emploi algérien dans le cadre de l'économie du marché ont donné naissance, ces dernières années, à une nouvelle forme de relation de travail, prise en charge et légiférée par le droit du travail algérien tel que dans l'entreprise General Emballage qui a comme activité principale la fabrication et transformation de carton ondulé, il s'agit du contrat à durée déterminée (CDD). Cela en vue de réduire l'inégalité de fait entre employeur et salarié afin de concilier le besoin de flexibilité de l'emploi et d'avantages aux profits des travailleurs.

Cette nouvelle forme d'emploi en tant qu'outil de flexibilité, est de nature strictement temporaire dotée d'une spécificité en termes de gestion et de législation, remplace l'ancien contrat de travail (CDI) connu par sa rigidité.

Pour cela ; on a posé la question suivante :

- Quelle est la nature du rapport au travail entretenue par les salariés insérés par un CDD dans l'entreprise General Emballage ?

Suivie par deux questions secondaires :

- Quels sont les facteurs déterminants la nature de ce rapport au travail?
- La précarité au travail influence t-elle sur le rapport au travail des salariés ?

3- Les hypothèses :

-1-hypothèse :

Les attentes des salariés vis-à-vis du travail déterminent le rapport au travail qu'entretiennent les salariés de Général Emballage.

-2-hypothèse :

La précarité au travail entraine un rapport instrumental au travail

4-Définition des concepts et mots clés:

Chaque recherche scientifique ou académique est caractérisée par un ensemble de concepts importants et propres à elle, « *La conceptualisation est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle constitue une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel...* »².

Et notre recherche est loin d'être différente des autres puisqu'elle comporte plusieurs concepts que nous jugeons indispensables de s'arrêter devant eux pour porter les définitions suivantes :

² -opcit. ; P 115.

1-Le travail :

Le concept du travail signifie en latin tripalus : trois poteaux « pali » pour immobiliser l'animal à ferrer.³

En **Anthropologie**, dans les sociétés archaïques, le travail est : « La distribution des activités en fonction d'objectifs pratiques, mais obéissant à des impératifs non matériels (statut, prestige) liés à des rapports sociaux et culturels »⁴

C'est en ce sens que le travail manuel est attribué aux esclaves, alors que le travail intellectuel est réservé aux hommes libres.

En **sociologie**, la définition du travail est très variée dépendante de la conception de l'homme et de son rapport à la nature.

Recouvrant des différents types de travaux : « Travail manuel, intellectuel ».⁵

En général, « Le travail est une activité humaine plus au moins pénible source d'efforts et de satisfaction, ordonnée à la production des choses utiles ».⁶

Le travail en sociologie se caractérise par :

- a. C'est une activité qui produit un bien ou un service.
- b. C'est une activité insérée dans un processus d'échange.
- c. Il se déroule dans un cadre social (il se fait avec et pour les autres).
- d. Le travail implique l'ordre, c'est un facteur structurant la vie des individus.
- e. Le travail est source de règles, de normes, de contraintes et de conflits.⁷

³ -Grawitz Madeleine, lexique des sciences sociales, 7eme édition, Ed, Dalloz, Paris, 2000, p407-408.

⁴ -opcit. p 408

⁵ -opcit. p 408

⁶ -opcit. p 408

⁷ - POTOCKI Malicet Danielle, Eléments de sociologie de travail et de l'organisation, éd., Economica, Paris, 1997, p.08

Le travail désigne l'effort physique et intellectuel qui doit être accompli pour faire quelque chose ou obtenir un résultat recherché.

En tant qu'occupation rémunérée, le travail est synonyme d'emploi. Le terme travail peut aussi s'appliquer à des activités non rémunérées (travail domestique, travail dans le cadre de la famille).

Enfin, le travail demeure l'un des éléments d'appartenance d'un individu à la société, il est perçu au plan juridique comme la relation entre un salaire et un employé.⁸

2-Le 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 **laplace qu'ils lui réservent dans leur existence**, ainsi à l'importance ou à la valeur accordée au travail.⁹

2-1 La satisfaction au travail :

Revoie relativement à la motivation des individus au travail par les différentes conditions (la politique de l'entreprise, la rémunération, les relations entre collègues).

La satisfaction au travail a une relation directe avec les qualités intrinsèques que les individus accordent au travail (la nature de la tâche exécutée elle-même), à l'épanouissement qu'ils lui attribuent, aussi elle a trait avec la rétribution c'est-à-dire aux avantages matériels tels que la rémunération ; et en dernier, elle renvoie à la

⁸(En ligne) :www.umc.edu-dz_memoire_online.

⁹- Mélanie Anctil, op.cit, p90-91.

qualité des relations humaines qui existent dans l'espace du travail sans négliger le facteur d'ambiance qui est un élément essentiel dans la satisfaction des individus dans le milieu du travail.

2-2 La finalité du travail :

Celle-ci renvoie ainsi l'importance qu'accordent les individus à la tâche exercée, c'est-à-dire que lorsqu'ils travaillent sur une tâche, ils trouvent ou donnent un sens à cette activité dans l'exercice même de ses fonctions, donc ici le travail est considéré comme un moyen d'accomplissement personnel.

2-3 La centralité du travail :

Renvoie relativement à l'importance et à la place qu'occupe le travail dans la vie des individus, dans l'organisation de leurs activités au travail et hors travail.

Pour ceux qui mettent le travail au premier plan de leur projet de vie, recherchent toujours un travail qui leur permettent de se réaliser et de s'identifier, un travail qui leur procurent une certaine reconnaissance sociale et acquérir un statut professionnel plus élevé. Ils consacrent tout leur temps au travail afin de mettre en valeur leurs compétences, car c'est un milieu d'où appartiennent –ils et ou travaillent-ils par plaisir.

- **une définition opérationnelle du rapport au travail:**

Le rapport au travail : renvoie à la manière dont les jeunes ou les travailleurs perçoivent le travail dans leur existence; celui-ci reste central dans la construction de l'identité ainsi qu'au sens et la valeur que ces derniers leur ont accordés, c'est-à-dire s'il est le plus important que les autres domaines de la vie (famille, loisirs etc.....) et aussi un lieu central pour la constitution des sociabilités.

Soulignons que ce modèle d’analyse et de description des rapports au travail est inspiré de l’étude de Mélanie Anctil présenté dans son mémoire de maitrise intitulé : « Les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes ».

TABLEAU n°1 : dimensions et indicateurs du rapport au travail selon Mélanie Anctil.

Dimensions	Sous dimensions	Indicateurs
Rapport au travail	1.1 Centralité du travail	Temps volontairement consacré au travail Étanchéité du travail L’identification a l’espace du travail
	1.2 Finalité du travail	Importance accordée aux éléments extrinsèques Importance accordée au contenu des tâches en elles mêmes Attachement à la profession (Investissement émotionnel dans l’emploi)
	1.3 Satisfaction au travail	Rétribution économique Facteurs de motivation et satisfaction Facteurs démotivants et d’insatisfaction Condition du travail

3-Définition du contrat de travail :

En principe, le salarié, ayant conclu un contrat de travail, bénéficie d'une protection particulière (contre les modifications et les ruptures de son contrat par exemple)

Bruno Alain explique que Le code civil de 1804, ne connaissait initialement en matière de travail que le contrat de louage de service, mais la qualification de contrat de travail s'est imposée avec le temps en raison de la spécificité du travail salarié, c'est à dire du travail subordonné : un salarié qui s'engage au service d'autrui, sous ses ordres doit bénéficier d'un statut protecteur.

Il s'agit du contrat par lequel une personne-le salarié- s'engage à fournir une prestation de travail subordonnée à une autre- l'employeur- moyennant une rémunération monétaire.

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 ; à l'opposé, certaines personnes peuvent se mettre au service d'une autre de manière indépendante.

En ce domaine, 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 déterminée 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 ». ¹⁰

¹⁰ _ Sous la direction d' BRUNO Alain, **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, Ellipses Edition marketing, Paris, 2005.page 110-111.

3-1 Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) :

Un contrat à durée déterminée ou (CDD) est un contrat de travail par lequel l'employeur (société, entreprise...) recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation...) ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi.¹ Il est établi obligatoirement par écrit et peut être « à terme précis » (le contrat fixe une date de fin et donc une durée) ou à terme imprécis dans certaines circonstances (par exemple, en cas de remplacement pour congé maladie ou maternité d'un employé), et doit prévoir dans ce cas une durée minimale. Il prend fin à la date fixée au départ ou, en l'absence de terme précis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé...). La durée totale maximale du CDD à terme précis (renouvelé éventuellement une fois) est en règle générale de 18 mois (voire 24 mois dans certains cas) et elle varie selon la nature du recours.

3-2 Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) :

Le contrat à durée indéterminée (ou CDI) est la forme normale du contrat de travail, passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de (CDD, , contrat de mise à disposition dans le cadre de l'intérim). Il peut être conclu par écrit ou peut, pour les CDI à temps plein, résulter d'une entente verbale entre l'employeur et le salarié (sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires). Cependant, l'employeur doit informer par écrit le salarié des éléments essentiels à la relation de travail : l'identité des deux parties, le lieu de travail, l'emploi occupé, la rémunération.

La période d'essai, souvent prévue par la convention collective, figure dans une clause spécifique du contrat. En effet, elle n'est valable que si elle est écrite et fixée, dans son principe et sa durée, dès l'engagement du salarié.

Les parties sont libres de faire figurer dans le contrat toutes clauses dont elles ont convenues, à l'exception de celles qui dérogent aux dispositions d'ordre public des lois et règlements (clause discriminatoire, par exemple) et à celles de la convention collective applicable à l'entreprise.

Étant caractérisé par l'absence de terme défini, le CDI peut prendre fin par la volonté d'une des deux parties (licenciement, démission, mise à la retraite...), par accord entre les deux parties ou pour force majeure.¹¹

4-La précarité :

La précarité : renvoie en définitive à deux différents aspects, le premier est l'absence ou, tout au moins le sentiment d'absence ou d'affaiblissement des protections face aux principaux risques 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 moins partielle des supports sociaux, et, dans le second, d'une infériorité socialement reconnue à l'origine de souffrance voire de différente forme de détresse psychologique, notamment la perte de confiance en soi et le sentiment d'inutilité¹².

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

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

¹¹IN : (<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-trav-duree-determinee.htm>)

¹² (DICTIONNAIRE DES SH LA DIRECTION, SELVER MESURE et PATRICK SAVIDAN, 1ERE EDITION, 2006, octobre.

La précarité : est liée à un sentiment d'insécurité sociale qui se répand parmi de nombreuses couches sociales.

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.¹³

5- Les attentes au travail :

Le travail est une activité très importante dans la vie des individus car elle permet de se valoriser, se réaliser mais aussi les travailleurs ont des attentes à son égard telles que la rémunération en premier degré parce qu'ils n'attendent qu'un salaire très élevé en contre partie de leurs efforts, ensuite, des avantages sociaux, la communication entre collègues et/ou supérieurs (responsables), ils attendent une reconnaissance à l'égard du rendement, la sécurité d'emploi etc...

6- Rapport instrumental au travail :

Les individus qui ont un rapport instrumental, sont ceux qui ont une conception matérialiste ce qui signifie que pour eux le travail est juste une façon de gagner de l'argent et trouvent ainsi leur satisfaction dans la rétribution issue de cette activité, leur attachement au travail est faible car ils ne donnent pas de valeur à celui-ci ou de l'importance. Pour eux c'est hors travail qu'ils trouvent un sens à la vie.

4- La démarche méthodologique :

Toute recherche scientifique est caractérisée par une méthode et les techniques qui guident le chercheur vers la réalisation et la concrétisation des objectifs auxquels elle est destinée effet, cette démarche énumère les différentes étapes suivies par le

¹³Ibid, p 18

chercheur pour réaliser sa recherche, ainsi elle expose la méthode scientifique utilisée, les techniques appliquées et le choix d'échantillon de cette recherche.

a)La recherche bibliographique :

Dans un premier temps nous avons réuni une documentation concernant les concepts clés de notre thème de recherche à savoir : le rapport au travail des salariés, les particularités du CDD, la précarité au travail. Ainsi que sur ouvrages généraux concernant la méthodologie. Cette recherche bibliographique est menée a la bibliothèque de l'université mais surtout sur internet (revues scientifiques numériques, sites des bibliothèques des universités canadiennes et françaises) vu la nouveauté du thème traité (rapport au travail).

b)La méthode et technique utilisée:

La méthode utilisée dans une recherche scientifique se démarque par : le sujet à étudier, l'ensemble des objectifs à atteindre et aussi les caractéristiques de notre échantillon, donc : « *La méthode est un ensemble de procédures, des démarches précises adoptées pour arriver à un résultat. En science sociale, la méthode est primordiale, et les procédés utilisés lors d'une recherche en eut les résultats* »¹⁴.

La méthode que nous avons adopté dans notre recherche, c'est **la méthode quantitative** basée sur un questionnaire. C'est la nature de notre thème qui nous a imposé de suivre cette technique.

D'abord on s'est présenté sur le terrain de recherche avec un questionnaire qui se compose de 31questions réparties sur trois axes(03), chaque axe comporte une série de questions et une thématique qui est en rapport direct avec l'objet de recherche.

- a. Le premier axe il comprend les données personnelles, telles que l'âge, niveau d'instruction et la situation socioprofessionnelle etc.
- b. Le deuxième axe se compose d'une série de questions qui ont un rapport avec le rapport au travail et a l'emploi.

¹⁴ -Angers Maurice, **Initiation pratique à la méthode des sciences humaines**, Edition Casbah, Alger, 1997, P09.

c. Le troisième axe comporte des questions liées directement à la précarité (CDD).

c)La population étudiée :

D'après M. Angers, la population d'étude « est un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche ».¹⁵

Dans notre recherche, la population d'étude est l'ensemble des différents salariés du CDD au sein de l'entreprise General Emballage.

d)le choix de l'échantillon :

Est un ensemble représentatif d'une population mère.

La durée de l'enquête du terrain :notre enquête s'est dérouléeà l'entreprise General Emballage avec une échéance d'un mois(01) du 2 janvier au 3fevrier, donc on a distribué 100 questionnaires a l'ensemble des salariés possédant des contrats à durée déterminée ; pour ceux qui travaillent dans des postes plus élevés, on a pas eu de problèmes en ce qui concerne le remplissage des questionnaires car la majorité sont des personnes qui savent très bien lire et écrire, alors que ceux qui travaillent dans la production, on peut dire que la quasi majorité ne savent pas quoi écrire ni comment répondre, et ils ont eu des difficultés à répondre à toutes les questions alors nous étions obligé d'expliquer à chacun d'entre eux ce que contient ce questionnaire, remplir nous même le questionnaire et aussi il a fallu les rassurer que cela se passe dans l'anonymat total afin de les inciter à répondre sans craindre quioique se soit.

Nous avons utilisé comme méthode d'échantillonnage, la méthode probabiliste, le type d'échantillonnage est aléatoire simple.

5)Les obstacles de la recherche :

Comme toute recherche académique et scientifique notre recherche est confrontée à plusieurs obstacles tels que :

- Le manque des ouvrages au niveau de notre bibliothèque qui traitent notre sujet.

¹⁵ -Angers Maurice ; Opcit., PP 228-229.

- La difficulté de trouver un terrain adéquat pour notre recherche; les grandes entreprises refusent d'accorder l'accès en leurs sein sous prétexte qu'elles sont saturées par des stagiaires, les PME ne disposent pas du service de GRH et se contentent d'un service du personnel ce qui ne satisfait pas les conditions de notre recherche.
- La difficulté d'entretenir un rapport de recherche enquêteur/enquêté avec les salariés, soit a cause de leur non familiarité avec ce genre de rapport soit à cause du temps restreints qui nous y été accordé.
- La perte de 30 questionnaires non récupérés.

CHAPITRE II

**La notion du rapport au travail dans le
secteur industriel**

Préambule :

L'insertion professionnelle demeure généralement source d'angoisse et d'appréhension pour les jeunes qui doivent se tailler une place dans un marché du travail qui est toujours en changement et qui n'offre plus les mêmes conditions d'insertions que pour les générations précédentes.

Dans ce chapitre on parlera ainsi, du rapport au travail que les jeunes travailleurs entretiennent-ils avant et après leur insertion dans le monde du travail (emploi), puis de la place accordée au travail par ses jeunes travailleurs et ses typologies et en dernier lieu on exposera les différents types du rapport au travail.

I- Le rapport au travail ; un nouveau champ d'étude :

La notion de rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. Selon la conception la plus répandue, l'expression renvoie à l'idée que « *le travail – c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des "biens" et des "services" sous différentes formes – représente la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent, l'activité par excellence pour rendre raison de la société* ». Bien que sa définition ne fasse pas consensus dans la littérature, trois principaux 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.

1-Définitions :**▪ La satisfaction au travail :**

La question du salaire est un important paramètre en termes de satisfaction au travail, mais il n'est pas le seul, car ils existent plusieurs autres moyens apparts l'argent pour être satisfait au travail.

Selon le psychologue américain Frederick Irving Herzberg (1923 -2000), il y'a des éléments qui mènent à la satisfaction au travail tels que l'ambiance au travail, aussi travailler dans un climat vraiment sécurisé contribue à la stabilité émotionnelle sans oublier les bonnes relations entre collègues et /ou hiérarchie ; les possibilités d'évolution dans l'entreprise, la confiance attribuée aux travailleurs ainsi qu'une marge d'autodétermination sont des facteurs mélioratifs.

Le fait d'occuper un emploi intéressant et d'autant enrichissant et stimulant sur le plan intellectuel, un emploi qui donne la possibilité d'apprendre et de partager ses connaissances, arrive au premier plan des préoccupations des jeunes travailleurs.

Il est remarquable que l'ordre des priorités formulées avant l'entrée en emploi se voie rapidement inversé au cours de leur insertion professionnelle. Les jeunes travailleurs se soucient davantage de la nature du travail exécutés que des conditions de travail.

« Ce rapport affectif que les individus entretiennent avec les fonctions qu'ils exercent dans la sphère du travail ».

Pour saisir ce rapport au travail des salariés, les travaux d'Herzberg (1971) et de Maslow (1943) et bien d'autres se sont penchés et intéressés à la satisfaction que procure trois principales dimensions de l'activité de travail :

- ❖ Le contenu de la tâche elle-même (facteurs intrinsèques à la tâche).
- ❖ Les conditions de travail et les relations de travail (facteurs extrinsèques).

C'est-à-dire, dans le premier cas, la satisfaction est liée au contenu de la tâche, à l'acte de travail lui-même ainsi qu'à l'épanouissement qu'il procure d'une part, et d'autre part, elle peut dépendre de la rétribution associée à l'activité de travail- une rétribution dont le salaire fait l'élément essentiel auquel s'ajoutent des avantages matériels : (horaires, promotion, etc....) ou encore de la qualité des relations avec les collègues et de l'ambiance de travail dans l'entreprise.

La satisfaction est le concept le plus ancien, utilisé depuis cinquante ans par les Psychologues du travail. Il désigne ce que LOCKE appelle dans « *nature et cause de*

La satisfaction dans le travail », un état émotionnel positif ou plaisant, résultant de l'évaluation faite par la personne de son travail ou de ses expériences de travail.

Cet état résulte de la réalisation des attentes conscientes ou inconscientes à l'égard du travail. Ces attentes peuvent être extrêmement diverses : besoin, désir, idéal du moi, volonté de conformité au groupe. Le fait de satisfaire des besoins ou des désirs n'est pas en soi un facteur qui pousse à l'action, contrairement au discours souvent entendu du type : « *du personnel satisfait travaille bien* »¹

▪ **La signification du travail :**

De façon générale, la signification du travail est de donner à chacun les moyens de s'accomplir sur le plan personnel.

Le travail en ce sens, stimuler et utiliser le potentiel de chacun, de tels propos rejoignent ceux de certains auteurs affirmant que le travail représente encore aujourd'hui une importante source d'accomplissement et reconnaissance sociale.

Lorsque l'individu trouve un sens à l'activité de travail dans l'exercice même de ses fonctions, le travail revêt une fin en soi ; l'accomplissement personnel est alors recherché dans l'acte de travail.

Le travail perd toutefois cette fonction lorsque le travailleur trouve à l'extérieur de l'emploi, l'accomplissement qui lui fait défaut dans sa situation d'emploi ; Au lieu d'être une fin en soi.

Le travail devient « le moyen » d'atteindre des buts extérieurs au travail. Il apparaît pour ceux-là comme le moyen de gagner leur vie, comme un lieu de sociabilité ou encore comme le moyen d'acquérir un statut.

¹Luc Galizia, la gestion des conflits dans l'entreprise, mémoire présenté et réalisé pour l'obtention du Diplôme Universitaire Supérieur de Gestion des Entreprises, mai 2003.

•La centralité du travail :

Les travaux dans le domaine du travail montrent que le rapport au travail se rapporte aussi à l'importance, à la place ou à la valeur accordée au travail par chaque individu dans sa vie.

Tel que les travaux de (Beathge, 1991), menés auprès des jeunes allemands âgés de (19 à 25 ans), montrent à cet effet que le rapport au travail est lié certainement aux exigences formulées par les jeunes à l'endroit du travail, mais qu'il s'intègre en outre à une conception plus générale de la vie qui tient compte de l'importance que l'individu accorde aux différentes dimensions de son existence à savoir le travail, la famille ainsi que les loisirs...

Cette étude arrive ainsi à la conclusion que ceux qui placent le travail en premier dans leur projet de vie auront tendance à rechercher un travail qui soit porteur de 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.

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

Il est aussi intéressant de constater avec Beathge qu'une dernière catégorie de jeunes a une conception de la vie orientée par l'équilibre entre le travail et la vie privée.

2- Rapport instrumental au travail :

Le rapport instrumental au travail renvoie à un aspect matérialiste, c'est-à-dire que les travailleurs donnent une grande importance à l'argent en premier lieu, aussi ils considèrent le travail comme une source de sociabilité, ce qui veut dire un lieu d'affectivité où ils créent des relations sociales au sein de l'entreprise ainsi qu'un moyen pour acquérir un statut.

▪Le travail comme instrument :

Dans cette seconde tendance, l'importance du travail salarié comme source d'identité est remise en question. Le travail n'est plus le centre, mais juste un temps de

vie parmi d'autres, principalement, le levier permettant l'accès à une meilleure qualité de vie après les heures de travail, c'est-à-dire s'investir ailleurs, dans les loisirs, la culture, la vie privée, et se servir du travail comme un moyen afin d'accéder à ces autres sphères de la vie pleinement.

Ces jeunes refusent de se laisser enfermer dans un rapport au travail qui serait à la fois vidé de son expressivité et limité au plan financier « c'est-à-dire qu'ils se trouvent un travail alimentaire » (Robert, 1985).

3- Un rapport expressif au travail :

Ceux qui entretiennent un rapport expressif, considèrent le travail comme importante source d'épanouissement personnel et de valorisation car ces derniers veulent se sentir utile en aidant les autres, que leurs efforts seront reconnus et appréciés, et sont à la recherche de réalisation de soi.

▪ Le travail au centre de la vie :

Pour un certain nombre de jeune, le travail salarié représente toujours le repère identitaire central, car il facilite l'insertion dans la société adulte. Pour eux, travailler c'est tout à fait normal et naturel, c'est être comme ses semblables tout en participant pleinement à la société.

C'est par le biais du travail que l'on s'y fait des amis, ainsi un espace de reconnaissance sociale et économique, ça veut dire que c'est un lieu central pour la constitution des sociabilités.

Pour certains jeunes, l'entreprise est considéré comme une seconde famille surtout lorsqu'ils atteignent une certaine sécurité d'emploi, ils souhaitent y demeurer pour longtemps.

▪ Le vivre autrement :

Une minorité de jeunes qui n'ont pas eu la chance ou l'occasion d'avoir un emploi, ont une vision différente du travail, car ces derniers espèrent vivre autrement qu'autrui, c'est qu'ils veulent se construire.²

II- L'importance du travail chez les jeunes :

Dans cette partie, on parlera de la place et l'importance du travail dans l'identité des personnes.

1- La place du travail dans l'identité des personnes :

Le travail est une nécessité pour l'homme :

Travailler, c'est agir pour assurer sa survie et son confort sur les plans matériels et intellectuels.

Assurer son confort matériel, c'est pouvoir choisir et améliorer ses conditions de vie matérielle.

Assurer ses besoins intellectuels, c'est apprendre à parler, lire, écrire et compter. Mais aussi se cultiver, se distraire, raisonner, etc....

Les hommes ne peuvent pas subsister sans travailler. Certes, la nature offre des ressources mais ne peut pas donner à l'homme tout ce dont il a besoin, et il faut aussi faire un certain effort (travail) pour avoir ces ressources et les transformer. Donc, le travail est nécessaire et indispensable à la vie de chacun, quel que soit son niveau de vie.

² BEATHGE M, L'individualisme comme espoir et danger : apories et paradoxes de l'adolescence dans les sociétés occidentales, revue internationale des sciences sociales, vol37, n°4, 1985) 477-491

In : <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

Le travail est valorisant pour l'homme :

Le travail est un moyen qui permet à l'homme de jouer un rôle dans la société ; il devient acteur de la vie économique et sociale.

Il acquiert ainsi une signification de son travail qui aura une valeur reconnue par ses semblables.

Le travail apporte le respect des autres et il est pris en considération par les autres.

2- Insertions professionnelle et les attentes vis à vis du travail :

Définition de l'insertion : nom féminin. Action d'insérer, d'intégrer : insertion d'une annonce. Action, manière de s'insérer dans un groupe : l'insertion des immigrés. Attache d'une partie sur une autre : insertion de feuilles sur la tige.³

2.1) Définition de l'insertion professionnelle :

Plus de 700 000 jeunes quittent chaque année le système scolaire. Une part non négligeable transite par des situations intermédiaires.

Pour ceux qui entrent directement dans la vie active, les risques de précarisation se sont fortement accrus, afin de remédier à ces difficultés, un certain nombre de mesures ont été adoptées. Chacune d'entre elles prend des formes très variées et mobilise d'importants moyens. Cette diversité n'exclut cependant pas une certaine complémentarité.

« L'appareil de socialisation » ainsi mis en place vise à promouvoir de nouveaux modes d'intégration⁴.

³Dictionnaire Larousse de Poche, 1992.

⁴ BRUNO Alain, (Sous la direction) Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ellipses Edition marketing, Paris.

Avant d'intégrer le marché du travail, les jeunes entretiennent généralement des attentes plus ou moins bien définies vis-à-vis de leur future situation d'emploi, leurs attentes concernent moins la nature ou la substance de la profession qu'ils désirent occuper dans l'avenir, que les conditions à l'intérieur desquelles ils devront s'insérer.

Avec l'état actuel du marché du travail, à cet égard, les jeunes travailleurs s'accordent pour dire qu'il leur faudra sans doute mettre les bouchées doubles au début de leur vie active pour faire leurs preuves et ainsi se tailler une place en emploi. Même s'ils se disent qu'ils sont prêts à affronter cette réalité, leurs appréhensions de l'insertion n'en demeurent pas moins vives ; étant donné les conditions qui caractérisent le marché du travail aujourd'hui.

Ces jeunes craignent en vérité de ne pas dénicher un emploi qui leur convienne parfaitement et qui soit à la hauteur de leurs compétences. Ils sont par ailleurs conscients qu'ils devront composer ; avec l'instabilité de l'emploi en début de carrière, mais souhaitent ainsi que cette situation ne soit que transitoire.

Ces jeunes ne sont toutefois pas prêts à payer plus cher le prix de ce sacrifice. Ils consolident pour cette raison leurs aspirations et cherchent le moyen de les combler dans l'avenir⁵.

▪ **Le rapport au travail des jeunes avant l'entrée en emploi:**

C'est qu'ils envisagent le travail avant tout comme un moyen de gagner de l'argent afin de subvenir à leurs besoins.

C'est-à-dire que leurs orientations du travail est de nature instrumentale qu'expressive puisqu'ils se basent sur les conditions et de l'environnement social de leur travail alors qu'ils ont un peu négligé ou ne pas mis en valeur la nature du travail qu'ils occupaient.

⁵VENDRAMIN Patricia, Les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone. Decembre 2007.

Les emplois occupés à cette époque sont temporaires et clairement perçus comme des emplois d'étudiants ; certes, c'est bien s'ils procurent plaisir et satisfaction au travail, mais ce n'est pas un critère de sélection. Bien que le rapport au travail de la majorité des jeunes à l'étude soit de nature instrumentale avant leur entrée officiellement dans la vie professionnelle.

▪ **Le rapport au travail actuel des jeunes travailleurs :**

Lorsque les jeunes travailleurs connaissent une véritable situation d'emploi qui leur offre des conditions de travail à la hauteur de leurs attentes, leur intérêt semble davantage porter sur la nature du travail lui-même qui aussi leur procure beaucoup de satisfaction d'une part, et d'autre part, plusieurs se montrent soucieux d'harmoniser les différentes dimensions de leur existence en vue d'atteindre un état d'équilibre qui leur procurent un bien-être et satisfaction.

Le rapport au travail de ces jeunes apparaît en ce sens plus expressif qu'il ne l'était avant leur insertion dans la vie active (professionnelle), c'est-à-dire que leur rapport au travail se modifie au cours de l'insertion professionnelle.

▪ **Les caractéristiques recherchées en emploi pour l'avenir :**

Lorsqu'on demande aux jeunes travailleurs de réfléchir à leur projet professionnel (dans l'avenir), les aspirations formulées sont de trois ordres :

- Selon l'individu à l'étude.
- La stabilité de l'emploi et les possibilités d'avancement.
- Ou le besoin de changement au cours de la vie professionnelle⁶.

Ces jeunes travailleurs espèrent avoir un emploi de leurs rêves, c'est-à-dire, occuper un poste de responsabilité, avec un très bon salaire avec lequel ils pourront tout se permettre sans gêne y compris la stabilité et la sécurité qui sont deux éléments tres

⁶Ibid.page132

important au travail, tout simplement, ils souhaitent une carrière professionnelle très réussie même

2.2) le rapport des jeunes européens au travail, études :

En ce qui concerne cette partie, on parlera du rapport entretenu par les jeunes européens au travail, selon deux différentes études.

3) La place et le sens du travail chez les jeunes européens :

Dans ce qui suit on présentera brièvement deux études occidentales qui ont essayé de rendre compte des différents rapports qu'entretiennent les jeunes européens au travail, il s'agit de l'étude de Patricia Vendramin sur la place du travail dans la vie des jeunes en Belgique et de Lucie Davoine et Dominique Meda sur la place et le sens du travail en Europe.

3-1: la place du travail dans la vie des jeunes en Belgique

Cet article montre comment les jeunes Belges se situent dans le paysage européen, pour ce qui concerne les valeurs et les attentes liées au travail. Les analyses portent sur le rapport que les jeunes entretiennent avec le travail ont donné lieu à un grand nombre d'hypothèses.

Celles-ci suggèrent tantôt un engagement soutenu et des attentes subjectives fortes, tantôt une démotivation et une certaine réserve ; le travail étant avant tout considéré comme un moyen au service d'autres fins.

Les changements d'attitudes par rapport au travail découlent de mutation socioculturelle, qui touchent toutes les sociétés européennes, mais procèdent également d'un équilibre singulier entre les générations, selon lequel chaque cohorte d'âge se voit attribuer une place spécifique sur le marché du travail, assortie de droits et de devoirs inégaux.

La valeur du travail : Il existe une abondante littérature sur la question de la distance à l'égard du travail ou de la centralité du travail. Pour certains auteurs, la distance à l'égard

du travail et de plus en plus répandue et menace la cohésion sociale. D'autres travaux considèrent que le travail reste central dans la construction de l'identité, pour toutes les générations. Dans ce cas toutefois, même si la place accordée au travail dans la vie et l'identité est importante, celui-ci est aussi de plus en plus relativisé et d'autres domaines de la vie (famille, loisirs, la vie sociale) sont jugés tout aussi essentiels.

Cette enquête met en lumière un profil dominant conforme aux tendances décrites au niveau européen : un jeune salarié qui considère le travail comme important, mais sans en faire la pierre angulaire de sa vie. Un jeune salarié qui préfère travailler plutôt que recevoir de l'argent sans rien faire mais qui ne juge pas trop durement les personnes ne travaillant pas.⁷

3-2: la place et le sens du travail en Europe : une singularité française ?⁸

L'examen des données françaises et européennes montre que les français entretiennent un rapport singulier au travail plus encore que les autres Européens. Les français déclarent en effet que le travail est très important dans la vie, mais, plus que les autres, ils souhaitent que le travail prenne moins de place dans leur vie.

Le premier objectif de ce travail est de comprendre la diversité des perceptions en Europe et de proposer des interprétations qui permettraient d'avancer dans la résolution de ce paradoxe, d'abord, analyser les déterminants de l'importance accordée au travail et les sens que peut revêtir cette notion.

Deux hypothèses qui sont mobilisées à expliquer les réponses des français :

1- Le taux de chômage élevé, la prégnance de l'emploi précaire est un fort sentiment d'insécurité de l'emploi.

⁷ -ibid. page 145.

In www.ladocumentationfrancaise.fr.

⁸ - DAVOINE Lucie et MEDA Dominique. la place et le sens du travail en europe, une singularité française. Février 2008.

In: www.ressources-solidaires.org.

2- Les attentes plus fortes à l'égard de l'intérêt du travail.

Les résultats :

Les français entretiennent un rapport singulier au travail et face aux différentes explications proposées, ont montré que deux devraient être prises en compte :

- a- Le haut taux de chômage et l'insécurité de l'emploi ressentie, qui font que le travail est d'autant plus désiré, d'une part, et qui laissent monter de fortes attentes de réalisation dans le travail intenses en France et chez les jeunes.
- b- Ce n'est plus seulement un revenu, ou un moyen de s'insérer dans le travail, mais plutôt un moyen de se réaliser, de développer ses capacités.

III- Typologie des formes de rapport au travail :

1- La typologie de VENDRAMIN Patricia et CULTIAUX John :

Dans cet élément on va présenter la typologie de Vendramin P et Cultiaux J, qui se sont penchés et ont fait des recherches qui tournent autour des différentes formes que peut avoir le rapport au travail.

1-1 Le travail comme « contrainte à vivre positivement » :

Dans ce premier type, le travail est considéré comme étant un moyen de participation à la vie sociale et source de revenu. La dimension instrumentale du travail est importante mais n'a pas un caractère exclusif, dont la stabilité d'emploi est très importante ; elle compte davantage que la hauteur du salaire ou l'ambition professionnelle.

1-2 Le travail comme : « moyen de gagner de l'argent » :

En ce qui concerne ce deuxième type, le travail a un rapport principalement pragmatique, c'est-à-dire trouver du plaisir ou s'épanouir au travail est considéré comme une seconde préoccupation. Le travail est un moyen, il n'est pas une fin en soi.

Ici, la dimension sociale du travail n'est pas vraiment très importante. Donc, c'est la dimension instrumentale qui domine largement. Celle-ci se limite à disposer d'un salaire suffisant et de stabilité pour couvrir les besoins individuels et familiaux.

1-3Le travail comme : « support au développement personnel » :

Pour ce troisième type, le travail est considéré comme une ressource pour leur épanouissement et pour leur développement. S'affronter au réel du travail est une manière de découvrir ses aptitudes et ses capacités personnelles.

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

1-4Le 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.⁹

2-La typologie d'ANCTIL Mélanie :

2-1Des rapports au travail de nature instrumentale

L'utilitariste : Il est considéré comme le plus instrumentale des rapports au travail.

De la même façon que 'l'ouvrier de l'abondance', les travailleurs de cette catégorie envisagent principalement le travail comme un moyen de gagner leur vie, c'est-à-dire que la dimension sociale n'est pas importante; les conditions de travail revêtent dans ce cas-ci une importance capitale. Faute d'occuper un emploi stimulant sur le plan des tâches à accomplir ou des relations avec les collègues, les jeunes trouveront leur satisfaction au travail dans la rétribution issue de cette activité.

⁹CULTIAUX J. VENDRAMIN P. les générations face aux mutations du rapport au travail.2008.

In: <http://webcache.googleusercontent.com>.

L'attachement envers l'emploi des utilitaristes ainsi que leur engagement au travail sont de faible intensité : c'est-à-dire que ce n'est pas le job qu'ils voulaient faire, alors le travail pour eux ne possède aucune valeur en soi, et ce qui compte le plus c'est seulement gagner de l'argent, peu importe la nature de l'emploi qu'ils occupent.

Pour les jeunes travailleurs qui ont un rapport de travail utilitariste, le travail ne représente pas une expérience importante sur le plan émotionnel, pas plus qu'une source d'accomplissement personnel et d'affectivité. Pour eux, le travail reste au second plan, c'est celui de fournir les moyens matériels afin de s'accomplir dans les autres sphères de la vie.

Le solidariste : Pour les personnes associées à ce second type de rapport au travail cherchent un emploi qui leur permet de bien gagner leur vie, mais il faut qu'il soit plus stimulant sur le plan de la sociabilité et satisfaisant sur le plan des tâches qu'il faut accomplir ou des conditions de travail, ainsi que, la motivation et la satisfaction au travail se garantissent en développant les relations avec les collègues.

Donc, c'est au « travail », qu'ils éprouvent un énorme plaisir en travaillant en groupe et placent cette activité au centre de leur projet de vie.

Le travail est très important pour ces jeunes dans la mesure où il signifie davantage qu'un lieu de travail, c'est aussi un lieu de vie. Ce qui compte vraiment avant tout autre chose se sont les liens de solidarité qui se tissent entre tous les membres de l'entreprise.

Le carriériste : Le travail est placé au premier plan des préoccupations et mis au cœur de leur principal projet de vie. Les jeunes de cette catégorie sont avant tout à la recherche d'un statut social. Et comme l'expriment Goldthorpe et al. Le sens premier du travail « est celui de service rendu à une organisation en échange d'un revenu et d'un statut social en augmentation régulière et de la sécurité à long terme – c'est-à-dire en échange d'une carrière ».

La rétribution reste un aspect important du rapport au travail des jeunes carriéristes, mais aussi la position sociale et les perspectives de carrière sont ainsi essentielles de leur identité sociale, souvent plus importantes que le contenu de la tâche exécutée elle-même.

2-2 Des rapports au travail de nature expressive :

Les individus qui entretiennent un rapport de nature expressive au travail tirent leur satisfaction et motivation de la nature de l'activité elle-même, c'est-à-dire que la finalité du travail est recherchée dans l'acte de travail ainsi que dans l'épanouissement qu'il procure.

Pour certains jeunes, leur épanouissement se reflète à travers le besoin de se sentir utile et apprécié, que leurs compétences sont reconnues ainsi qu'ils souhaitent disposer d'une certaine autonomie et d'un pouvoir sur leur carrière professionnelle. Pour d'autres, ce besoin d'estime d'eux-mêmes sont à la recherche de réalisation de soi dans l'activité de travail elle-même.

L'expressif tempéré : Dans ceci, le travail est envisagé comme une source de valorisation, les jeunes travailleurs ont besoin que le travail leur permette de se réaliser et se sentir utile et veulent que leurs compétences soient reconnues. Pour reprendre les propos de Beathge, « ce qu'il motive, c'est une activité satisfaisante sur le plan de contenu, dans laquelle ils puissent se sentir reconnus, s'investir et s'affirmer en tant que personnes, tout en leur apportant les sentiments d'une intégration sociale ».

Ceux-là n'accepteraient pas d'occuper n'importe quel emploi en échange d'un statut social, plutôt ils cherchent seulement de bonnes conditions de travail, du plaisir avec leur collègues ainsi que d'aimer leur emploi.

Pour les expressifs, le travail demeure une fin en soi, et leur permet de se valoriser dans ce qu'ils sont déjà comme personnes, contrairement à ceux qui entretiennent un rapport au travail de nature instrumentale, le travail apparaît comme un moyen de gagner de l'argent afin de subvenir à des fins qui sont extérieures au travail lui-même, à la nature de la tâche exécutée aussi. Pour eux le travail est juste une activité comme tout autre qui

a pour fonction de gagner de l'argent et profiter de la vie hors travail, et ne se sentent pas interpellés sur le plan émotionnel.

L'expressif intégré : Ce type de rapport au travail est considéré comme le plus idéal de notre typologie.

Les jeunes travailleurs de cette catégorie désirent occuper un emploi plaisant, valorisant, sans négliger les autres sphères de la vie telles que (la famille, amis avant le travail...) c'est-à-dire qu'ils cherchent un emploi intéressant mais celui qui ne doit pas subordonner les autres sphères de leur existence ainsi que d'assurer un équilibre entre les différentes dimensions de leur vie.

Le travail présente seulement une fonction occupée pour un temps limitée (quelques heures par jour), qui n'est pas vraiment plus importante que celle de parent ou de conjoint cela veut dire que toutes les différentes sphères de son existence sont aussi importantes et participent de façon équivalente au développement de sa personne

Pour cette raison, on observe un fort croisement et automatiquement une faible convergence entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les expressifs intégrés, souhaitent davantage un emploi satisfaisant, qui leur permet de se réaliser, d'évoluer sur le plan personnel ; le travail en vérité est une composante essentielle de leur réalisation de soi, mais n'est pas le seul.

L'expressif intégré, est sans doute le rapport au travail le plus « idéal » de cette typologie ; il s'apparente beaucoup de l'éthique de la réalisation de soi décrite par Fortier(1992) ; éthique selon laquelle les individus s'orientent vers un « 'mieux-être » qui passe par le développement de leurs potentialités sur tous les plans.

Le passionné : En ce qui concerne le passionné, celui-ci montre une importante inclination affective envers le travail. Et comme dans celui des expressifs en général, c'est le contenu de la tâche elle-même, plus que les conditions de travail, qui conduit l'individu à s'orienter vers un tel domaine d'activité...

Le passionné s'apparente beaucoup à l'expressif intégré sur le plan du sens qu'il accorde au travail, pour lui, le travail représente une source de réalisation de soi, de valorisation, contribue au développement du caractère unique de sa personne. Le travail est le lieu où il espère s'épanouir dans la vie, et tremplin de son accomplissement personnel, cela veut dire qu'il existe une forte identification personnelle qui est en rapport avec le travail.

Celui-ci ne se voit pas comme étant un simple travailleur ou salarié qui travaille pour quelques heures afin de gagner de l'argent mais bien plus que ça. La réalisation de soi commande sans doute un dépassement continu de soi, dépassement qui n'est toutefois aucune relation à une progression dans une organisation, mais à une évolution sur le plan personnel.

Le passionné et l'expressif intégré accorde 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.

Le passionnée représente le rapport au travail le plus déséquilibré de cette typologie sur le plan de l'investissement qu'il consacre aux différents domaines de son existence.

Donc, le travail ici, est placé au premier plan des priorités et offre le ton au reste du domaine de la vie, il est de même par ailleurs indissociable des autres dimensions de l'existence ; les amis au travail sont aussi les amis à l'extérieur du travail ça veut dire qu'il n'y a pas de distinction ou différence entre les moments de travail et les moments hors travail dans la vie du passionné.

Ici, le travail n'est pas perçu comme un emploi occupé un certain nombre d'heures par jour pour gagner de l'argent, mais bien plus que ça, il est considéré comme une occupation et activité stimulante et enrichissante exercée précisément parce que c'est tellement plaisant et satisfaisant.

Conclusion : Parmi les changements de situation que traversent les individus au cours de leur existence,

Les informations présentées dans ce chapitre nous ont permis de constater qu'avant d'intégrer le marché du travail, les jeunes entretiennent généralement des attentes plus ou moins bien définies vis-à-vis leur future situation d'emploi. À proprement parler, leurs attentes concernent moins la nature ou la substance de la profession qu'ils désirent occuper dans l'avenir, que les conditions à l'intérieur desquelles ils devront s'insérer compte tenu de l'état actuel du marché du travail. À cet égard, les jeunes travailleurs s'accordent pour dire qu'il leur faudra sans doute mettre les bouchées doubles au début de leur vie active pour faire leurs preuves et ainsi se tailler une place en emploi. Même s'ils se disent prêts à affronter cette réalité, leurs appréhensions de l'insertion n'en demeurent pas moins vives étant donné les conditions qui caractérisent le marché du travail aujourd'hui. Ces jeunes craignent en vérité de ne pas dénicher un emploi qui leur convienne parfaitement et qui soit à la hauteur de leurs compétences. Ils sont par ailleurs conscients qu'ils devront composer avec l'instabilité de l'emploi en début de carrière, mais souhaitent ardemment que cette situation ne soit que transitoire. S'ils acceptent malgré eux l'instabilité des premières années de la vie active, les jeunes ne sont toutefois pas prêts à payer plus cher le prix de ce sacrifice. Ils consolident pour cette raison leurs aspirations et cherchent le moyen de les combler dans l'avenir, quitte à ce que l'atteinte de leurs objectifs requiert qu'ils changent d'emploi.

CHAPITRE III

**Les effets du travail précaire sur la
motivation et la satisfaction au travail**

I- Le phénomène du travail précaire :¹

Depuis plus de deux décennies, le marché du travail a connu plusieurs mutations. Le chômage a atteint les sommets lors des récessions de 1982 et 1991, pour régresser pendant les années 90, jusqu'au tournant du siècle. Si le taux d'inactivité était faible au cours des dernières années, les formes d'emplois ne sont plus les mêmes. Il se crée beaucoup moins d'emplois à temps plein et à durée indéterminée, et il semble qu'il s'agisse d'une tendance lourde.

Celle-ci est tributaire des changements structurels de l'économie, observés au cours des vingt dernières années. La forte expansion du secteur tertiaire ou des services figure parmi ces changements, ainsi que la révolution technologique, qui a généré la "nouvelle économie", dont l'informatique est le moteur. Les entreprises doivent également s'ajuster au contexte de mondialisation de l'économie, afin de demeurer concurrentielles. Pour ce faire, la majorité d'entre elles choisissent des stratégies de flexibilité ayant pour but de réduire les coûts de la main-d'œuvre.

I- La notion de précarité :

Elle peut être abordée à deux niveaux, objectif et subjectif. L'aspect objectif de la précarité du travail correspond aux caractéristiques de l'emploi en tant que tel, soit sa durée incertaine ou limitée, sa faible rémunération, et le fait qu'il soit dénué de protections. L'aspect subjectif réside dans la perception que l'individu a de son emploi, et ses attentes vis-à-vis du travail. Lorsqu'il s'agit d'un "non-choix", où la personne a été contrainte d'accepter un emploi atypique, faute de mieux, sa situation est qualifiée de précaire. Par contre, certaines personnes occupant un emploi atypique le font de façon volontaire, et ne se considèrent pas en situation de précarité. L'insécurité et le salaire limité souvent associés au travail précaire placent les

¹Malenfant, Romaine, et autres, *Travailler, un peu, beaucoup, passionnément... pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale*. Québec, CLSC, 1999.

individus qui vivent cette situation en position de vulnérabilité, tant au point de vue économique que social.

Le processus d'exclusion se met en branle quand la situation de précarité perdure....la précarisation du travail, l'isolement, la réduction des ressources, l'affaiblissement des protections sociales, constituent autant de processus qui alimentent la polarisation de la société bien avant de tomber dans ses marges extrêmes. Dans notre monde où le travail s'avère encore un critère central de participation à la vie de la société, le fait de se retrouver en situation de chômage ou de précarité d'emploi empêche, à des degrés divers, de participer à cette société, ce qui peut se traduire par une forme d'exclusion.²

2-Définition du travail précaire :

La définition du travail précaire reste vague et comporte de multiples facettes. Pour compliquer encore les choses, la précarité recouvre des situations différentes en fonction du pays, de la région, de la structure économique et sociale des systèmes politiques et des marchés du travail. De plus, les formes de précarité semblent en expansion constante, les employeurs découvrant constamment de nouvelles voies pour contourner les législations et trouver les lacunes dans les réglementations afin d'accroître la rentabilité de leurs entreprises aux dépens de leurs salariés.

Généralement, la législation n'a pas réussi à s'adapter à ces modifications structurelles, et a échoué à établir une différence entre ces relations multilatérales complexes et la relation bilatérale conventionnelle simple entre un travailleur et son employeur.

Les cadres législatifs flous, et le manque d'efficacité des mécanismes d'application de ces lois créent une situation dans laquelle les travailleurs qui sont dans des relations de travail triangulaires ou déguisées n'ont pratiquement aucun moyen de protéger leurs droits.

²Gauthier M, la précarité au Québec, 2001.

In: <http://sociologies.revues.org/3443>

Le travail précaire se caractérise également par l'insuffisance, voir l'absence totale de droits syndicaux. L'accès au droit à la négociation collective et le flou juridique représentent un défi législatif important tant pour les travailleurs que pour les syndicats.

De nombreux syndicats nationaux et mondiaux ont lancé ces dernières années des campagnes contre le travail précaire, en élaborant leurs propres définitions du travail précaire, qui se recoupent pour l'essentiel. La Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie (FIOM) propose la définition suivante : « Le travail précaire est le résultat de méthodes d'emploi décidées par le patronat pour limiter ou réduire à un minimum la main-d'œuvre permanente, pour porter au maximum sa flexibilité et pour que les travailleurs en supportent les risques. Les emplois qui en résultent sont typiquement non permanents, temporaires, occasionnels, sans sécurité et accidentels. Les personnes qui ont ces emplois ne bénéficient souvent pas des protections offertes par le code du travail et la sécurité sociale».

La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) donne un sens plus large à ce terme ; « Le travail précaire est un terme utilisé pour décrire l'emploi non conventionnel qui est mal rémunéré, dépourvu de sécurité, de protection et qui ne permettent pas à un ménage de vivre ».

Il existe quatre dimensions pour déterminer si un emploi est de nature précaire :

1. Le degré de certitude de la poursuite de l'emploi.
2. Le contrôle sur le processus de travail, qui est lié à la présence ou à l'absence de syndicats et porte sur le contrôle des conditions de travail, des salaires et du rythme de travail.
3. Le degré de protection légale.
4. Le niveau de revenu.

Toutes ces caractéristiques montrent la nécessité d'identifier les principaux éléments d'une définition à partir de laquelle pourrait être élaborée une norme universelle. La diversité des situations de précarité exigerait une définition souple permettant de refléter le plus précisément possible les réalités du terrain.

- Les conditions de travail précaire :

1. La durée limitée du contrat (à durée déterminée, à court terme, temporaire, saisonnier, journalier, ou travail occasionnel).
2. La nature de la relation de travail (triangulaire ou déguisée, faux emploi indépendant, sous-traitance et agences d'intérim).
3. Les bas salaires.
4. Le faible niveau de protection par rapport au licenciement
5. Le manque d'accès à la protection sociale et aux prestations habituellement associées à l'emploi conventionnel à temps plein.
6. L'impossibilité ou les possibilités limitées pour les travailleurs d'exercer leurs droits au travail.

3-La précarisation de l'emploi :

Se définit d'abord en référence à la nature du contrat de travail, l'adjectif précaire désigne la nature instable et discontinue des emplois.

À la fin des années 90, on a vu émerger la notion de précarisation, désignant le caractère dynamique du processus par lequel les salariés sont amenés à devenir précaires dans le contexte du capitalisme contemporain.

« Plus récemment, la notion de *précaritata* été proposée, afin de mettre l'accent sur l'institutionnalisation du phénomène de la précarité et d'illustrer que l'incertitude et l'insécurité gagnent l'ensemble des salariés, y compris ceux qui détiennent un emploi régulier à temps plein »³. Cela indique également que les formes précaires d'emploi ne correspondent plus seulement à une étape dans un parcours professionnel orienté vers la stabilité mais qu'elles peuvent constituer un état permanent duquel il devient de plus en plus difficile de s'échapper.

Précarité, instabilité et insécurité de l'emploi :

Le Centre d'études des revenus et de la cohésion sociale (Cerc), dans son rapport sur la sécurité de l'emploi évite de mettre en avant la notion de précarité, et aborde le sujet d'une autre manière.

Il définit l'instabilité et l'insécurité de l'emploi de la façon suivante : « la stabilité de la relation d'emploi (ou *stabilité de l'emploi*) désigne la continuité du lien d'emploi entre le salarié et une entreprise. La rupture du lien d'emploi peut être le fait du salarié (démission) comme de l'entreprise (fin de contrat, licenciement). Si ces événements sont « rapidement » suivis d'une nouvelle embauche, la situation pour la personne en cause est bien différente de celle qu'elle connaît si elle est durablement au chômage. C'est dans ce second cas que l'on parlera d'insécurité de l'emploi.

La sécurité de l'emploi désigne ainsi le fait, pour une personne, de demeurer employée sans interruption « durable », même s'il y a changement d'entreprise. » Un emploi instable peut donc mener à l'insécurité, mais pas nécessairement, si la reprise d'emploi est rapide. Le lien avec l'équilibre du marché du travail, le niveau général de l'emploi, et le taux de chômage est donc important.

- ***L'instabilité :***

L'instabilité de l'emploi renvoie à la continuité du lien entre le salarié et l'entreprise (les non-salariés sont exclus de cette analyse). Pour suivre la demande de biens ou services qui leur sont adressée, les entreprises ont besoin d'adapter en permanence le volume de travail et les qualifications. Pour cela, elles peuvent accroître les compétences (par la formation continue) et moduler le temps de travail de leurs salariés permanents (flexibilité interne), ou recourir à des contrats temporaires ou à la sous-traitance (flexibilité externe). Pour les emplois les moins qualifiés, la flexibilité externe s'est beaucoup développée, et corrélativement l'instabilité des emplois. Selon les secteurs et les entreprises, cette instabilité passe, ou non, par le recours à des contrats temporaires (intérim, CDD).

Cependant, d'après des chercheurs qui ont travaillé pour le compte du BIT, une relation de long terme se maintient dans un grand nombre de pays entre employeurs et salariés. L'ancienneté moyenne en emploi des personnes au travail à un moment donné est élevée (plus de 10 ans) et ne baisse guère au cours des vingt dernières années. Mais elle est beaucoup plus faible pour les jeunes (et pour les seniors), et dans leur cas, elle a baissé ; en effet, ce sont surtout eux qui alternent emplois courts et périodes de chômage.

- **L'insécurité :**

L'insécurité de l'emploi, mesurée par le taux de transition annuelle entre emploi et chômage, a connu des fluctuations relativement importantes, liées à l'évolution de la conjoncture économique d'ensemble, mais se retrouve au début des années 2000 à son niveau de vingt ans avant.

L'instabilité et l'insécurité n'évoluent pas toujours en parallèle ; si les passages emploi - emploi sont fréquents, et que le retour à l'emploi après un épisode de chômage est relativement facile (ce qui est le cas dans les périodes de bonne conjoncture), alors l'instabilité ne conduit pas à l'insécurité de l'emploi.

Les effets de la précarité du travail :

Le marché du 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.⁴

- **Le coût pour les travailleurs et l'entreprise :**

Il ressort de l'enquête SUMER 2003 - qui fournit une évaluation des expositions professionnelles des salariés, de la durée de ces expositions et des protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition - qu'un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre du travail.⁵

L'ensemble de ces comportements conduit à une dégradation de l'état de santé.

Outre les travailleurs, le stress au travail et les risques psychosociaux ont un coût pour les entreprises en raison des conséquences sur leur fonctionnement (absentéisme, turn

⁴Hélaridot V. Précarisation de l'emploi: quelles résonances dans la construction des expériences sociales? Décembre 2005. *Empan*, n° 60.

In: www.cairn.info/publications-de-Helardot-V-8083html.

⁵ Bué J., Sandret N, Un salarié sur dix estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail. *Premières synthèses*, DARES, mai, n° 22.2.2008.

In : travail-emploi.gouv.fr/img/pdf/2008.

over, perte de productivité, démotivation, défaillance de la qualité, conflits plus nombreux à gérer etc...).

Selon la CNAMTS, le nombre de maladies professionnelles reconnues est en croissance très forte depuis 10 ans, du fait notamment de l'élargissement du champ des maladies reconnues et d'une meilleure information tant des médecins que des salariés concernant les arrêts pour des raisons autres que les accidents du travail et les maladies professionnelles, la CNAMTS estime que les « troubles mentaux et du comportement » sont la deuxième pathologie des assurés en arrêt de travail de moyenne durée (près d'un assuré sur cinq) après les « maladies du système ostéoarticulaire, des muscles et du tissu conjonctif » et devant les « lésions traumatiques ». Les épisodes dépressifs représentent les deux tiers de ce sous-groupe (CNAMTS, 2004).

2-Les effets de la précarité sur la santé :

La santé n'est pas, comme le dit la définition de l'OMS, « un état de complet bien-être physique, mental et social ». Ce n'est pas non plus l'absence de maladie. La santé, c'est pour chacun d'entre nous, un cheminement qui nous permet de construire, de manière dynamique et originale, un bien-être sans cesse en devenir.

- **La précarité du travail et souffrance :**

Il semble que la souffrance au travail est aussi à prendre dans une dimension personnelle celle du rapport du sujet à l'autre, à la demande de l'autre, à son désir... Le productivisme a accentué les pressions sur les salariés c'est évident et les conditions de travail se sont dégradées fortement ces dernières années mais cela ne fait pas tout. La société actuelle ne cherche pas à ce que les gens réfléchissent sur ce qui ne va pas, ce qui ne leur va pas et ce en quoi ils ne vont pas.

La souffrance au travail, associée aux relations interpersonnelles au sein de l'entreprise tels que (l'harcèlement, violence), aux modes d'emploi et d'organisation (politique managériale, précarité du travail) n'est pas forcément liée à la précarité mais ça peut être l'une des causes suivantes telles que : Incertitudes pour l'avenir, intensification des rythmes de travail, amplitudes horaires excessives, toutes ces

contraintes nuisent à la construction identitaire de l'individu et à son équilibre physiologique.

- **Travail, chômage et suicide :**

En matière de suicide, il est nécessaire d'adopter un système de la gestion des ressources humaines qui ne porte pas atteinte de manière aussi extrême à la santé mentale de ses salariés y compris en tenant compte du sentiment justifié ou non d'instabilité et d'insécurité dans le travail ressenti par les salariés ». ⁶ La précarité causée au travail, notamment à travers les périodes de chômages est considérée comme une source de dépression.

L'institut de vieux sanitaire (InVS.) estime au moment de son enquête à 15% chez les hommes et les femmes, le taux de dépression concernant les salariés du CDD presque 14% chez les hommes et 10% chez les femmes (InVS., 2003).quelque soit le sexe, la prévalence de dépressivité est plus élevée chez les personnes ayant passé plus de 10 ans au chômage.

La précarité peut être une cause ou source de souffrance et parfois de suicide, du mal-être dont les travailleurs vivent chaque jour au travail. ⁷

Recherche d'emploi et précarisation des conditions de travail :

La seule préoccupation de la plupart des travailleurs précaires, c'est de chercher un emploi pendant les périodes sans emploi et si aussi l'occasion se présente pour en décrocher un plus stable et à une longue durée ce n'est pas à louper, ils changent un nouvel emploi et abandonner l'ancien.

⁶<http://www.pistes.uqam.ca/v11n1/articles/v11n1a8.htm>
<http://risquesprofessionnels.ameli.fr>

⁷Chouanière D, Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention. INRS, dossier médico-technique, TC 108, *Documents pour le médecin du travail*, n° 106, 2° trim.2006.

Durant les périodes sans emploi, la recherche s'intensifie, et la plupart des personnes étaient continuellement poursuivies par le sentiment de devoir se chercher un emploi plutôt que faire n'importe quoi d'autre, et ressentir à cet égard une forte pression que ce soit de la part de leurs proches ou, plus largement, du milieu social. Ajoutées à l'insécurité liée à la fluctuation des revenus, ces situations forcent l'acceptation d'emplois sous-qualifiés ou sous-payés et finissent par créer un sentiment de frustration lié au fait que toute leur vie, ou du moins une partie importante de leur temps, est mobilisée pour le travail alors qu'elles en retirent souvent fort peu, que ce soit sur le plan financier et même sur le plan professionnel.

- **Revenus fluctuants et avenir incertain :**

La précarité d'emploi entraîne des fluctuations économiques rendent l'avenir difficile à prévoir cela agissent forcément sur l'organisation de leur vie, c'est-à-dire que cela va rendre leur vie plus limitée, incertitude de la réalisation de leur projet à long terme ainsi que la réduction des loisirs ou activités sociales etc....

L'instabilité économique peut engendrer plusieurs instabilités dans de différents plans : tels que : résidentiel, affectif et professionnel, par exemple, pour certains accepter un emploi ou les conditions de travail sont très satisfaisantes mais loin du lieu résidentiel donc ça va causer une certaine instabilité. L'insécurité financière aussi force différentes stratégies pouvant aller du cumul d'emplois à l'endettement ou au développement de sa propre entreprise pour se « créer » un emploi.

- **Baisse de l'estime de soi :**

Passer à répétition d'une période avec un statut, une place comme travailleur, à une autre où on se voit retirer cette place dans le monde devient aussi particulièrement difficile. Des démarches de recherche d'emploi qui se soldent trop souvent par des échecs suscitent des interrogations sur la qualité de ses acquis professionnels et sur l'image, la manière d'être, voire l'allure, ou encore sur les préjudices pouvant découler de fréquents changements d'emploi. Les périodes d'arrêt sont aussi source d'angoisse par rapport au maintien des compétences professionnelles, cette situation amène

d'ailleurs la majorité des travailleurs précaires rencontrés à dire qu'il faut posséder une très grande capacité d'adaptation pour réussir à être productif dans le contexte de travail qui est le leur. Certains valorisent le développement de cette capacité alors que d'autres estiment qu'elle s'acquiert au détriment d'une véritable expertise ou spécialisation professionnelle.

- **Fragilisation des rapports sociaux :**

La grande disponibilité à l'emploi que la précarité oblige peut, pour le plus jeune surtout, influencer leur désir de s'engager dans une relation amoureuse. Ils hésitent à s'investir dans une liaison à laquelle ils devront mettre fin s'ils ont à quitter la région pour un emploi. Par ailleurs, les jeunes vont également dire que leurs parents mettent en doute leur désir et leur volonté de travailler ou, encore, comprennent mal qu'ils ne réussissent pas à se trouver un emploi stable avec le niveau de formation qu'ils détiennent. Des travailleurs précaires préfèrent ainsi réduire le nombre de contacts ou de rencontres plutôt que d'avoir à répondre de leur situation d'emploi. Finalement, ne pas avoir d'emploi protégé impose une dynamique relationnelle particulière au travail en période d'insécurité et de compétitivité. En effet, l'environnement changeant ne semble pas, de prime abord, réunir des conditions qui favorisent la création et le maintien des liens sociaux. Si certains des travailleurs qui vivent cette situation arrivent à créer de tels liens et à les maintenir une fois le contrat terminé, d'autres vont dire, par contre, que leur investissement à ce niveau dépend de la durée du contrat.⁸

III-Des stratégies pour contrer la précarité :

Les jeunes en situation de précarité choisissent des stratégies pour contrer la précarité, et ce comportement à un caractère offensif ((saisir des occasions pour améliorer ses conditions de vie) et défensif (maintenir ou accroître sa marge de liberté).

⁸Malenfant. R, rapport au travail et intégration sociale.2002.

- **Stratégies individuelles :**

D'une part, les stratégies individuelles consistent à miser sur ses propres compétences, ses forces, ses capacités internes, elles renvoient à la débrouillardise et n'impliquent personne d'autre que soi-même, des stratégies individuelles telles que : la polyvalence, c'est-à-dire qu'ils accumulent des expériences de travail diversifié dans le but d'acquérir des habilités supplémentaires, cela va les mettre en valeur et supplémentaires faisant d'eux des candidats intéressants pour un plus grand nombre d'employeurs. Le retour aux études soit pour avoir un diplôme plus élevé afin d'y accéder à n'importe quel emploi souhaité et se qualifier davantage dans leur domaine soit pour se tenir occupé en attendant que la situation s'améliore.

Comme stratégie, la migration constitue une option assez répandue, surtout pour les jeunes provenant de régions périphériques, où les perspectives d'emplois sont plus rares. On migre vers les régions urbaines, et plus on est scolarisé, plus la tendance à quitter sa région d'origine est forte.

- ***Nouvelles formes de solidarité :***

Les stratégies dites collectives font référence à l'entraide, la solidarité, et désignent le recours à autrui pour s'en sortir.

Une nouvelle solidarité quotidienne, en effet, semble émerger, et se manifeste dans la vie privée, dans le voisinage, et le milieu de travail. Elle est fondée sur le besoin de créer des liens avec son entourage par la communication, en réaction à l'individualisme propre à nos sociétés postmodernes, qui porte à isoler et à exclure.

“La tendance des structures capitalistes à tout dominer, à pénétrer totalement le monde extérieur et le monde intérieur, à coloniser le monde vécu, provoque une contre-tendance universaliste forte de communication et de solidarité”.

La solidarité entre amis est également importante pour les jeunes, s'avérant indispensable pour bon nombre d'entre eux. Elle permet de briser l'isolement, et procure un sentiment de valorisation. De nombreux jeunes, par ailleurs, choisissent la colocation avec des amis, comme mode de vie, dans le double dessein d'économiser sur les dépenses essentielles, et de tromper la solitude. Faire partie d'un cercle d'amis confère aux jeunes un sentiment d'appartenance.

Plusieurs jeunes font usage de leur réseau de contacts, de relations privilégiées pour s'insérer en emploi ou pour améliorer leur situation sur le marché du travail. Certains amis ou proches parents bien placés s'avèrent de bons intermédiaires

Ces jeunes entretiennent soigneusement leur réseau de ressources, en rendant eux-mêmes service aux personnes concernées, ce qui se traduit souvent par des "retours d'ascenseur".

LES MOTEURS ÉCONOMIQUES ET JURIDIQUES DU TRAVAIL PRÉCAIRE :

Dans ce contexte, le travail précaire est à la fois une conséquence de la concurrence accrue et l'un des principaux moteurs de l'accroissement de cette concurrence. De plus, la montée de la précarité est plus prononcée dans les zones où le soclesocial est faible, ce qui incite les gens à accepter des emplois de mauvaise qualité, et fait baisser les salaires. Des cadres juridiques ambigus et facilement contournables permettent dans bien des cas aux employeurs de falsifier le statut des travailleurs qu'ils embauchent pour réduire les prestations sociales et les droits de ces travailleurs au nom de la flexibilité et de la compétitivité. En dernier lieu, pour affaiblir les normes de protection sociale et contourner les protections inscrites dans la loi, il faut affaiblir les syndicats et réduire les droits de ces derniers pour réduire leur capacité de négociation collective.

- **l'économie de la précarité :**

Le paradoxe de ces dernières décennies est que la croissance du PIB et de laproductivité ne s'est pas accompagnée d'une croissance similaire des salaires etdes conditions de vie. Pour de nombreux travailleurs, les salaires stagnent, oumême baissent, et les bas salaires sont plus fréquents. Les sociétés s'enrichissent, mais cette richesse se concentre essentiellement au sommet.

Le fossé entre pays riches et pays pauvres se creuse et atteint des niveaux sans précédents et le coefficient global de Gini et à son plus haut niveau depuis lesdeux cent dernières années. Ces tendances reposent sur la montée du travailprécaire, une explosion des profits financiers et un recul de l'investissement réel.

- **L'emploi précaire :**

Même si le terme de précarité semble relativement nouveau, le mouvement syndical a toujours eu pour objectif implicite de rendre le travail moins précaire, en d'autres termes, de faire en sorte que le travail ne soit pas une marchandise. L'organisation des travailleurs dans les pays industrialisés a réussi à y parvenir d'un point de vue historique : le travail non précaire est devenu la relation de travail normale, fondée sur des droits au travail, la sécurité sociale, l'augmentation des salaires et la représentation collective.

Avec la mondialisation, le capital a commencé à inverser les tendances institutionnelles et les habitudes de répartition de la longue période de l'après-guerre.

- **Les restructurations et la flexibilisation :**

Avec la mobilité du capital à l'échelle mondiale, les réseaux d'approvisionnement mondiaux, et les options de délocalisation comparativement faciles, réussir à abaisser le coût de la main d'œuvre dans un pays transférait la pression structurelle du marché mondial aux autres pays.

Ces changements technologiques ont été complétés par des changements institutionnels orientés vers un commerce plus libre, des taux de change plus souples, et une mobilité des capitaux à l'échelle mondiale.

Cela a donné aux entreprises plus de possibilités de recourir à la nouvelle répartition mondiale de la main d'œuvre, et réduit la capacité des gouvernements à mener des politiques économiques nationales visant à protéger leurs citoyens du dumping social, et à taxer le capital.

Le phénomène, qui a démarré aux marges du marché du travail et qui s'est ensuite étendu aux services à faible niveau de compétences est maintenant presque omniprésent. Du développeur de logiciels au plus haut niveau à la femme de ménage, du stagiaire hautement qualifié au garde de sécurité et partout dans les usines et dans les champs, les travailleurs précaires et temporaires côtoient et remplacent les salariés permanents. Ces dispositifs créent une armée de travailleurs occasionnels vivant dans l'insécurité permanente, et privés de leurs droits au travail dans tous les sens du terme.

Leur précarité est également instrumentalisée pour effrayer les salariés permanents restants et les obliger à se soumettre et à accepter des concessions

La concurrence effrénée et en particulier les marchés financiers mondiaux débusquent le manque d'efficacité, orientent les capitaux vers les investissements les plus productifs et conduisent à des innovations rapides car ils exigent des niveaux de rentabilité élevés en même temps que des prix bas. Seules les entreprises capables de flexibilité pourront s'adapter et survivre. Il y aura peut-être des perdants dans ce processus, mais c'est le prix inévitable à payer pour avoir une économie mondiale dotée d'une croissance dynamique et élevée.

En fin de comptes, comme la marée soulève tous les bateaux, même les perdants y gagneront, à condition qu'ils fassent preuve de souplesse et qu'ils investissent dans leur employabilité.

Pourtant, pour concrétiser cette vision de la prospérité, la doctrine néolibérale dépendait du rôle actif de l'état qui devait créer un environnement juridique favorisant la croissance promise. Les modifications de la législation favorisaient les licenciements faciles, afin d'exclure les groupes vulnérables comme les jeunes, les femmes et les personnes âgées des emplois protégés, et la promotion simultanée du travail par le biais d'agences d'intérim et du recours aux travailleurs temporaires a permis de créer la précarité.

La nécessité d'une coordination politique mondiale s'oppose au « dilemme du prisonnier » bien connu. Chacun s'en sortirait mieux en coopérant, mais personne ne le fait car si les autres ne suivent pas, celui qui fera preuve de bonne volonté perdra face aux tenants d'une politique du « chacun pour soi ».

Dans le passé, les relations de travail conventionnelles, qui garantissaient une série de droits sociaux et de droits du travail, veillaient à ce que les employeurs partagent une partie de la responsabilité en offrant une sécurité de l'emploi en dépit de la volatilité des marchés, et réduisaient le risque individuel grâce à la sécurité sociale collective.

Dans le monde précaire d'aujourd'hui, cependant, le fardeau de la flexibilité est passé de l'entreprise ou de l'état au travailleur individuel en grande partie non protégé, ce qui crée la précarité de l'emploi et des sociétés de plus en plus précaires.

Pour sortir du cercle vicieux du régime de mondialisation actuel, il faudra un paquet de mesures politiques qui vont bien au-delà des politiques du marché du travail. Les politiques monétaires, budgétaires, sociales, économiques, les politiques du travail, de l'égalité entre les hommes et les femmes, et de l'environnement doivent avoir pour objectif de réduire les inégalités et de renforcer la démocratie dans la société et sur le lieu de travail, en garantissant la sécurité de l'emploi et des opportunités d'emploi.

Le contexte juridique du travail précaire :

Avec l'évolution du contexte économique, les entreprises se sont montrées plus créatives pour contourner une législation certainement ambiguë. Les origines du travail précaire porte sur la nature du fondement juridique du travail précaire.

Certains experts du droit du travail soutiennent que les législations donnent peu de marge de manœuvre pour exclure des protections, alors que les formes et les types d'emploi ont évolué ces dernières décennies, le droit du travail est essentiellement resté le même. Donc les législations n'ont pas réussi à suivre l'évolution des réalités de l'emploi ou à infléchir cette évolution, permettant ainsi l'extension considérable du travail précaire. Celui-ci s'est enraciné dans les faiblesses, les omissions et les lacunes du droit national et international du travail. Certaines catégories de travailleurs habituellement les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques, entre autres - sont explicitement exclus de la législation du travail.

Enfin, l'accès des travailleurs aux droits syndicaux est limité en partie par la pratique d'embaucher des travailleurs temporaires ou en sous-traitance, et en partie par la limitation juridique qui empêche les travailleurs de s'affilier au syndicat de leur choix ou de faire partie d'une unité spécifique de négociation collective. En tant que tels, les dispositifs de travail précaire ont pour conséquence ultime d'éroder le pouvoir collectif des syndicats.

- **Les défis dans les législations nationales :**

L'expérience des syndicats dans différents pays du monde montre que les législations nationales du travail ne protègent pas efficacement du travail précaire. Un échantillon des législations nationales du travail suggèrent que le droit national peut

contribuer à la montée du travail précaire par le biais d'exclusions explicites de la législation du travail, d'exclusions implicites dues parfois au manque de clarté des définitions des notions d'employeur, d'employé et de relation de travail, et de l'absence de limitation du recours aux contrats temporaires.

Cependant, certains pays fournissent des exemples de législations plus protectrices, qui pourraient contribuer à la réflexion sur les politiques et réglementations permettant de lutter contre le travail précaire.

- **Les exclusions explicites du code du travail:**

La précarité peut résulter d'une exclusion totale ou partielle de certaines catégories de travailleurs du code du travail. C'est le cas par exemple des travailleurs domestiques, des ouvriers agricoles, des travailleurs des zones franches d'exportation, des travailleurs du secteur public, et dans de rares cas, des travailleurs dans des dispositifs de travail temporaire.

Dans certains pays, les travailleurs des petites et moyennes entreprises sont également dépourvus de certaines protections. Il apparaît cependant que ces exclusions sont limitées et qu'on peut y remédier avec une législation spécifique portant sur les activités de ces catégories de travailleurs ou avec une législation les incluant dans le régime général.

- **Des relations de travail ambiguës :**

Il est plus difficile de repérer les exclusions de nature implicite. En général, la législation du travail contient une définition légale des termes « salarié » et « employeur ». Ces définitions peuvent différer d'un pays à l'autre en fonction du contexte et de la législation, mais elles ont toutes un élément commun qui peut servir à exclure implicitement certains groupes de travailleurs: si les travailleurs ne correspondent pas à la définition de « salarié », il est pratiquement certain qu'ils ne recevront aucun des droits accordés par la législation du travail. Il en va de même dans les pays où c'est la jurisprudence qui établit la distinction entre les catégories de salariés et de travailleur indépendant.

- **Le statut de l'emploi :**

Les employeurs ont largement usé (et abusé) du recours à des « travailleurs indépendants » ou classé à mauvais escient les travailleurs comme « indépendants » pour éviter leurs responsabilités et restreindre les droits des travailleurs. Comme l'illustrent un nombre croissant de cas déposés devant l'OIT, le statut d'emploi peut également être déguisé en transformant le contrat de travail en contrat de services civils ou commerciaux.

Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur peut s'avérer complexe. Certains gouvernements donnent d'ores et déjà de bons exemples de tests utilisés pour déterminer l'existence d'une relation de travail.

En Allemagne, une personne est considérée comme salariée si au moins deux des critères suivants sont remplis : la personne n'a pas de salariés assujettis à l'obligation des cotisations sociales ; elle travaille habituellement pour un seul donneur d'ordre ; elle effectue le même travail que les salariés permanents; elle ne présente pas les signes de quelqu'un qui a des activités en tant qu'entrepreneur.

En Afrique du Sud, un travailleur est considéré comme salarié s'il remplit un seul des critères suivants : la façon dont il travaille est soumise au contrôle ou à la direction d'une autre personne; dans le cas d'une personne qui travaille pour une organisation, la personne fait partie de cette organisation ; la personne a travaillé pour une autre personne au moins 40 heures par mois en moyenne les trois derniers mois ; la personne est économiquement dépendante d'une autre personne pour laquelle elle travaille etc.

La définition de l'employeur (des employeurs) :

L'« employeur » n'est plus une entité unique, puisque les entreprises adoptent des structures horizontales par le biais des franchises, de la sous-traitance et au-delà.

L'employeur principal se libère de ses obligations en tant qu'employeur grâce à ces dispositifs, alors que les agences et les courtiers en placement emploient une main d'œuvre dispersée qui est souvent confrontée à des obstacles presque insurmontables pour exercer ses droits à la négociation collective.

la principale forme d'emploi devrait être l'emploi permanent, direct et sans limitation ; les travailleurs des agences devraient être couverts par la même convention collective que les autres travailleurs dans l'entreprise utilisatrice ; les travailleurs

d'agences devraient recevoir le même traitement à tous égards ; le recours à des agences d'intérim ne devrait pas accroître le fossé entre les hommes et les femmes au niveau du salaire, des conditions de travail et de la protection sociale; et les travailleurs des agences ne devraient jamais être utilisés pour affaiblir les syndicats ni remettre en question les droits des travailleurs.

Lorsque le statut de l'employeur est en cause, la définition de l' « employeur » devrait être clarifiée afin de mieux refléter l'horizontalité complexe des nouvelles formes de relations de travail. On pourrait envisager des modifications de la législation pour définir un employeur comme une entité complexe pour veiller à ce que les relations triangulaires ou les employeurs multiples soient pris en compte et que les responsabilités appropriées leur soient attribuées.

La précarité au sein de la relation de travail :

Le travail temporaire :

Les travailleurs temporaires reçoivent généralement moins d'avantages sociaux et de protections 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'acquière certains droits pour cela certains pays ont adopté une législation visant à empêcher le recours abusif aux travailleurs temporaires, en utilisant diverses méthodes, par exemple :

- ✓ En décidant des raisons spécifiques ou des circonstances dans lesquelles l'employeur peut avoir recours à des travailleurs temporaires.
- ✓ en interdisant le recours à des travailleurs temporaires dans certains secteurs.

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.
- ✓ un travail de nature inhabituelle.

- **La sécurité de revenu**

Le travail précaire a été le moteur essentiel de la croissance du secteur à faible rémunération. Dans les pays qui ne disposent pas d'une couverture globale des négociations collectives, ni de salaires minimaux légaux, la pression à la baisse des salaires est très forte, notamment quand le chômage est élevé.

Dans les pays où l'accès aux prestations sociales est restreint ou absent, les gens sont contraints d'accepter n'importe quel emploi précaire pour survivre.

Pistes de réflexion pour l'avenir : améliorer la protection légale

Le fait que la plupart des travailleurs précaires, comme tous les travailleurs, reçoivent en principe une certaine protection d'après les conventions existantes de l'OIT suscite deux préoccupations : il est nécessaire d'examiner si la protection offerte par ces conventions est suffisante, et il est nécessaire pour l'OIT (et les syndicats) de réfléchir à la façon d'améliorer leur taux de ratification et leur application effective.

La convention n° 181 sur les agences d'emploi privées ne limite pas le recours à ces agences. L'une de ses principales lacunes est qu'elle ne prend pas en compte les conditions d'embauche des travailleurs des agences, ni qu'elle ne limite pas le nombre ou la proportion de travailleurs d'agences qui sont autorisés à travailler dans une entreprise utilisatrice, celle-ci ne fournit donc pas de protection contre le recours excessif au travail par le biais des agences ni contre les tentatives délibérées des employeurs principaux de recourir au travail afin de s'exonérer dans toute la mesure du possible de leurs obligations en tant d'employeurs.

Il est donc nécessaire d'identifier les lacunes des conventions internationales du travail, et de faire une campagne en faveur de l'adoption (et de la ratification par la suite) d'une nouvelle convention de l'OIT. Tout nouvel instrument devrait chercher, à limiter, restreindre ou réduire le recours aux formes de travail précaire en établissant des conditions claires permettant à un employeur d'embaucher des travailleurs temporaires ou par le biais d'agences, en limitant la proportion de travailleurs titulaires de contrats précaires dans une entreprise donnée, et la période durant laquelle un travailleur peut être sous contrat temporaire, après quoi il doit recevoir un contrat permanent.

Enfin, afin de décourager les employeurs de recourir à l'embauche de travailleurs précaires, il faudrait établir une réglementation imposant aux employeurs de payer des primes aux travailleurs précaires, des impôts plus élevés ou une contribution supplémentaire au fonds de sécurité sociale du travailleur.

- La ratification, la mise en œuvre, la promotion et la jurisprudence les conventions existantes devraient être considérées comme un réservoir de ressources juridiques permettant de mieux protéger les travailleurs précaires. La réponse des syndicats consiste à sélectionner un certain nombre de conventions de l'OIT particulièrement pertinentes pour les travailleurs précaires et à lancer une campagne en faveur de leur ratification et de leur mise en œuvre (et à appeler l'OIT à faire de même). On pourrait concevoir de réaliser ces activités sous l'égide d'une grande campagne internationale sur le travail précaire, destinée à souligner la pertinence et l'application des normes existantes de l'OIT particulièrement importantes pour le travail précaire.

Après avoir ratifié une convention, un état membre est juridiquement contraint de la mettre en œuvre de bonne foi, aussi, même si celle-ci n'est pas ratifiée, elle peut servir malgré tout pour élaborer des campagnes et légitimer les revendications d'une campagne et les dossiers déposés devant les juridictions nationales.

La CEACR et le comité de la liberté syndicale sont les organes de contrôle les plus fréquemment utilisés, ils examinent les allégations de non-respect des conventions. Un nombre relativement restreint de cas impliquant un non-respect des conventions qui peuvent avoir une incidence directe sur les travailleurs précaires en particulier ont été déposées devant les organes de contrôle de l'OIT, à l'exception notable d'un certain nombre de plaintes alléguant de la violation de la liberté syndicale présentée devant le comité de la liberté syndicale. Il convient cependant d'observer que quelques rapports fournis par les syndicats ont permis à la CEACR d'attirer à plusieurs reprises l'attention d'un certain nombre de gouvernements sur l'augmentation de la précarité à laquelle sont confrontés les travailleurs et d'appeler à l'adoption de mesures pour remédier à ce problème.

Enfin, tant qu'il n'existera pas d'instrument portant sur les droits des travailleurs temporaires, la priorité devrait être donnée également à l'utilisation et à la promotion de la convention n° 158 sur le licenciement, qui appelle les états l'ayant ratifié à

adopter des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée pour éluder la protection découlant de la présente convention. La recommandation n° 166 qui accompagne cette convention cite des exemples de dispositions susceptibles d'être adoptées à ce propos :

- ✓ restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où, en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles ce travail doit être accompli, soit des intérêts du travailleur, la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée;
- ✓ assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a), à des contrats de travail de durée indéterminée ; assimiler les contrats de durée déterminée, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a).

Conclusion :

Le travail précaire se caractérise également par l'insuffisance, voir l'absence totale de droits syndicaux. L'accès au droit à la négociation collective et le flou juridique représentent un défi législatif important tant pour les travailleurs que pour les syndicats.

Le travail précaire est un mode de travail caractérisé par l'insuffisance, et l'absence radicale des droits syndicaux, ce qui case aux salariés qui ont un contrat de travail à durée déterminée d'un côté de différents dégâts de santé néfastes tels que : l'incertitude de soi-même, l'instabilité dans la vie professionnelle ainsi que la vie privée car ceci limite la vie sociale des de l'individu et de l'autre côté des dégâts pour l'entreprise c'est-à-dire que les salariés ne donnent pas assez d'importance au travail (la tâche) qu'ils effectuent ce qui engendre ce qui influence sur l'image de l'entreprise, sa productivité.

CHAPITRE IV

Présentation de l'organisme d'accueil et de la population d'étude

Préambule :

Dans cette partie on va initier par la présentation qui porte sur l'évolution historique de l'entreprise et son organisation interne ainsi que les directions constituantes de cet organisme (General Emballage), ensuite, la présentation des caractéristiques personnelles des enquêtés, après les Conditions de travail et représentation du métier chez les salariés enquêtés de cette entreprise.

I-Présentation de l'organisme d'accueil « générale emballage » :

- **historique de Générale Emballage :**

Suite à la nouvelle politique adoptée par l'Algérie et qui encourage l'investissement dans l'industrie, plusieurs entreprises privées sont nées. Et générale emballage en fait partie. Cette entreprise de nature juridique SPA à été créée le 01 août 2000, par la décision de APSI n°13051 du 06 juin 1998 à la zone d'activité Taharacht, Akbou, Bejaia, avec un capital social initial de : 32 031 000 DA.

Les travaux de constructions de bâtiment ont débuté en août de la même année.

Ces travaux sont réalisés par des entreprises algériennes. En 2002, les équipements de fabrications, importés d'Espagne, furent installés. En juin, la société commence à fabriquer ses premiers produits.

General Emballage est implantée au niveau de la zone d'activité Taharacht, située à 2.5 Km au nord est du chef lieu de la commune d'Akbou .d'une superficie de 24 ha, elle constitué un véritable carrefour économique, vue le nombre d'unités industrielles qui se sont installées et exerçant dans divers domaines.Les installations de la société occupent une assiette foncière d'une superficie totale de 33231 m², dont bâtie est de 16158 m².

L'activité principale de General Emballage est la transformation et la fabrication du « carton ondulé ».il est une matière cellulosique constitué par l'assemblage à l'aide d'un joint de colle de plusieurs feuilles de planes (couvertures et tests), par une ou

plusieurs entretoises de forme ondulé appelées « cannelures » selon la nature de produit distribué.

Emballage, l'ensemble des techniques et des matériaux utilisés pour contenir, protéger et conserver des produits pendant leur distribution, leur stockage et leur manutention, ainsi que les identifier, donner leur mode d'emploi et assurer leur promotion.

L'emballage est conçue aujourd'hui comme un élément de système de distribution des produits ; il doit répondre à des exigences précises en fonction de son contenu et des manipulations aux quelles il pourra être soumis, on prend à titre d'exemple certains produits électriques, électroménagers et électroniques qui sont distribués sous emballage dans le but principales de les garantir contre les chocs. Leurs emballages comportent souvent l'utilisation de matières premières aussi diverses que le carton, les plastiques, le polystyrène expansé le métal. En fait, depuis l'apparition des supermarchés, l'emballage a évolué pour permettre au consommateur de se servir lui-même.

➤ l'organisation de l'entreprise Générale Emballage :

1- **la direction générale** : Elle est chargée de la coordination, de l'animation et du contrôle des actions liées à la gestion et au développement de l'entreprise.

Les taches qui lui attribués sont les suivantes :

- La définition de la politique de l'entreprise et la stratégie en matière de développement et d'organisation.
- La mise en œuvre des systèmes d'information permettant la prise de décision et d'inspection de toute la situation de l'entreprise.

2- **les directions constituantes de l'organisation** :

A/ la direction contrôle de qualité (DCQ) : a pour mission :

- la mise en œuvre de la politique qualité de l'entreprise ;
- le suivie de performances de qualité et son diagnostic.

B/ la direction technique (DT) : est structurée comme suite :

- département de production : (ligne onduleuse, ligne de transformation.)
- département approvisionnement :(achats, gestion de stocks.)
- département maintenance :(service ordonnancement, service réalisation, service utilité.)

C/ direction commerciale (DC) :

La direction de marketing à pour mission la définition et la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise, et du plan d'information des services (exploitation, gestion et développement de raison de distribution, ...)

D/ direction finance et comptabilité (DFC) :

La DFC participe activement a la définition des objectifs globaux et veille à leur Adéquation avec la politique financière de l'entreprise qui se charge d'exécuter. Pour atteindre les résultats souhaités, cette direction est dotée de deux départements.

E/ direction administration générale :

Cette direction à pour mission de révision, organisation et l'exécution de toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines à savoir :

- la gestion de personnels (recrutement, salaires) ;
- la gestion des affaires générale et des prestations sociales.
- L'élaboration ; et la mise en œuvre et le suivi de plan de formation.
- La mise en place et la sécurisation du réseau intranet de l'entreprise.

II- Présentation des caractéristiques personnelles des enquêtés :

Vu de la nature de notre thème de recherche, qui consiste à étudier le rapport au travail chez les salariés qui ont un contrat de travail à durée déterminée dans l'entreprise privée GENERAL EMBALLAGE, nous avons classé nos données dans des tableaux qui vont nous permettre de clarifier leurs caractéristiques :

- Le sexe :

Le tableau ci-dessous décrit les deux catégories de sexe des salariés enquêtés

Tableau N° 2 : la répartition des enquêtés selon le sexe :

Sexe	Fréquence	%
Féminin	15	21.42
Masculin	55	78.58
Total	70	100

D'après ce tableau, on constate que la plupart des répondants sont des hommes avec un pourcentage de 78.58%, en fait, la majorité des salariés enquêtés travaillent dans la production, c'est-à-dire se sont des exécuteurs et ces derniers travaillent en mode 3/8 ce qui signifie que c'est un empêchement pour le sexe féminin de travailler la nuit dans une entreprise du secteur industriel et pour cela on trouve que 21.42% de femmes, donc on remarque que la catégorie masculine représente la tendance générale dans la population d'enquête et dans notre échantillon.

- L'âge :

L'âge est considéré comme un caractère indispensable dans la définition de l'échantillon de n'importe quelle recherche scientifique. Nos enquêtés se répartissent selon trois tranches d'âges que nous allons exposer ci-dessous.

Tableau N° 3 : la répartition des enquêtés selon l'âge

Tranche d'âge	Fréquence	%
-30 ans	21	30
30ans-50ans	34	48.58
+50ans	15	21.42
Total	70	100

On remarque selon les résultats du tableau ci-dessus que la majorité des répondants sont âgés entre (30-50ans) avec un pourcentage de 48.58%, puis on trouve 30% d'entre eux âgés de moins de 30 ans ; alors que 21.42% ont plus de 50ans.

- La situation matrimoniale :

La troisième caractéristique exposée est celle de la situation familiale de chaque enquêté, le tableau ci-dessous les représente sous trois catégories.

Tableau N° 4 : la répartition des enquêtés selon l'état matrimonial.

Etat matrimonial	Fréquence	%
Célibataire	40	57.14
Marié /e	27	38.57
Veuf/Ve	03	4.29
Total	70	100

On constate que la plupart de notre échantillon sont des célibataires avec un pourcentage de 57.14%, cela on l'a constaté lors de notre enquête de terrain, c'est à dire que se sont les salariés enquêtés qui l'ont affirmé, suivi par 38.57% qui sont marié(e)s et en ce qui concerne les veuf (Ve) c'est 4.29%.

- Le niveau d'instruction :

Le niveau d'instruction aussi est 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, alors on va les distribuer selon leur niveau d'instruction.

Tableau N° 5 : la répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	fréquence	%
Primaire	40	57.14
Secondaire	17	24.29
Universitaire	10	14.29
Sans réponse	03	4.28
Total	70	100

Ce tableau montre que les répondants du niveau primaire représentent le pourcentage le plus élevé avec 57.14% car la plupart des enquêtés travaillent dans la production donc, ils n'ont pas besoin d'un niveau d'instruction élevé pour obtenir ce

poste ; et 24.29% sont du niveau secondaire, et juste 14.29% du niveau universitaire, on remarque qu'une petite minorité de ces enquêtés n'ont pas répondu avec un pourcentage de 4.28%.

- Le type de contrat CDD :

Comme notre étude se tourne ainsi autour du travail précaire (CDD), on a parlé sur les types de contrats de travail qui font partis des contrats à durée déterminée comme le montre ce tableau ci-dessous

Tableau N°6 : la répartition des enquêtés selon le type de contrat CDD.

Le type de contrat CDD	fréquence	%
CID (contrat d'insertion des diplômés)	20	28.58
CIP (contra d'insertion professionnelle)	40	57.14
CFI (un contrat formation insertion)	10	14.29
Total	70	100

Ce tableau montre que la plupart des salariés sont intégrés sous un contrat d'insertion professionnelle avec un pourcentage de 57.14% parce qu'ils ont été recruté pour leurs expériences déjà acquises en travaillant dans d'autres organismes ou bien qui ont suivi un stage d'apprentissage, puis 28.58% pour ceux intégrés avec un contrat d'insertion des diplômés c'est à dire ceux qui ont eux un diplôme de l'enseignement supérieur (l'université), et 14.29% sont intégrés avec un contrat formation insertion car ceux-ci n'ont suivi aucune formation et ils ne sont pas qualifiés.

- CID : le contrat d'insertion des diplômés est confié pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle.
- CIP : le contrat d'insertion professionnelle est pour les jeunes sortants de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage.
- CFI : stage d'apprentissage le contrat de formation insertion est pour les jeunes sans formation ni qualification.

- Le poste occupé :

Tableau N°7 : la répartition des enquêtés selon le poste de travail occupé actuellement :

Le poste occupé	fréquence	%
Cadres	20	28.57
Techniciens	07	10
Agent de production	30	42.85
Agent de sécurité	13	18.57
Total	70	100

Ce tableau montre que 42.85% sont des agents de production parce qu'une partie importante des salariés sont des exécutants (ils travaillent dans les ateliers), suivi par un pourcentage de 28.57% des enquêtés qui occupent le poste de cadre, puis 18.57% des agents de sécurité et enfin 10% des salariés sont des techniciens.

Cette répartition s'explique par la nature de l'activité de Geeram Emballage.

- L'ancienneté professionnelle:

L'ancienneté est aussi considérée comme un critère de classification qui nous permet de bien identifier notre échantillon, le tableau qui suit nous permettra de distinguer.

Tableau N° 8 : la répartition des enquêtés selon l'ancienneté professionnelle :

L'ancienneté	fréquence	%
-5 ans	30	42.85
5-15 ans	28	40
+15ans	10	14.29
San réponse	02	2.85
Total	70	100

Ce tableau montre que 42.85% des répondants, ne sont pas des salariés anciens car ils ne dépassent pas 5 ans de travail dans cette entreprise cela est dû au type de

contrat de travail (CDD) dont ils étaient intégré. Par contre 40% ont travaillé plus de 5ans mais dépassent pas les 15 ans, et 14.29% des répondants sont considérés comme travailleurs anciens car ils ont travaillé pour cet organisme pour plus de 15 ans pour ces deux dernières catégories, on remarque que leur période de travail au sein de General Emballage est longue, d'après les témoignages de nos enquêtés interrogés lors de notre enquête de terrain, on a constaté que malgré qu'ils travaillent avec un contrat à durée déterminée mais ils ont réussi à garder leurs postes d'emploi grâce à leurs compétences, aux efforts qu'ils font au travail ce qui fait que la direction leur renouvèle leurs contrats de travail a chaque fois.

- Le salaire :

Ce qui est spécifique dans l'entreprise GENERAL EMBALLAGE c'est que tous les salariés reçoivent de bons salaires malgré qu'ils travaillent avec des contrats à durée déterminée et le tableau suivant va nous éclairer ça.

Tableau N° 9: la répartition des enquêtés selon le salaire.

Le salaire	Fréquence	%
15000-25000	36	51.42
25000-35000	10	14.29
35000-50000	10	14.29
50000-75000	12	17.14
+75000	02	2.85
Total	70	100

Ce tableau montre que 51.42% des salariés obtiennent un salaire qui varie entre (15000-25000) ces salaires sont propre aux agents d'exécution, puis ceux qui touchent de (25000 à 50000) avec un pourcentage de 14.29%, (50000-75000) avec un pourcentage de 17.14% et enfin 2.85% pour ceux qui obtiennent (+75000). sont ceux qui travaillent dans l'administration et occupent un poste de travail de responsabilité tel que : les directeur, les techniciens etc...

- Lieu d'habitat :

Notre étude s'est effectuée dans la commune d'Akbou, mais cela n'empêche pas de trouver parmi les enquêtés ceux qui sont de d'autres régions hors Akbou comme le montre le tableau suivant :

Tableau N° 10 : la répartition des enquêtés selon le lieu de résidence.

Le lieu de résidence	Fréquence	%
Akbou	50	71.42
Hors Akbou	15	21.42
Sans réponse	05	7.14
Total	70	100

D'après ce tableau, on constate que plus la moitié des répondants sont des résidents de la commune d'Akbou avec un pourcentage de 71.42% car cette entreprise se situe à Akbou alors que ceux qui résident hors Akbou représentent 21.42% ,7.14% pour les non répondants.

Conclusion :

D'après les données recueillies lors de notre enquête de terrain chez General Emballage, on a constaté que la tendance générale des salariés enquêtés sont du sexe masculin originaires d'Akbou cela est dû à la nature de la tâche exécutée car la majorité sont des exécutants alors que les femmes ne peuvent pas travailler dans de telles circonstances (la nature de la tâche :machines, les horaires du travail :la nuit) dont leur âge varie entre 30 ans et 50 ans, et que la totalité sont intégrés par un contrat d'insertion professionnelle.

III- Conditions de travail et représentation du métier chez les salariés enquêtés de Générale Emballage :

Dans cette partie, on parlera sur les conditions de travail existantes au sein de General Emballage, ainsi que la représentation du métier chez les salariés enquêtés lors notre enquête de terrain, pour cela nous avons classé nos données dans des tableaux qui vont nous permettre de clarifier ces dernières.

Tableau N° 11 : la répartition des enquêtés selon les motifs de choix de métier

Les choix de métier	Fréquence	%
C'est une passion	06	8.58
J'aime ce travail	08	11.42
Un salaire très élevé	50	71.42
La sécurité de l'emploi	06	8.58
Total	70	100

On remarque, d'après les résultats du tableau ci-dessus que la plupart des salariés de General Emballage ont choisi ce métier pour le salaire très élevé avec un pourcentage de 71.42% car ils veulent toujours gagner beaucoup d'argent pour subvenir à leurs besoins, 11.42% des enquêtés confirment qu'ils aiment ce travail et enfin on remarque aussi une égalité d'effectifs et de pourcentage entre ceux qui l'ont choisi car c'est une passion et pour la sécurité de cet emploi à proportion de 8.58%.

On constate donc que la majorité des salariés enquêtés de General Emballage entretiennent un rapport au travail de nature instrumentale c'est-à-dire que le rapport de l'individu vis-à-vis du travail à des aspects purement matériels et extérieurs à la tâche qu'expressive. Pour ceux qui entretiennent un rapport au travail de nature expressive cherchent toujours à combler les besoins supérieurs de la hiérarchie de MASLOW tels que, le besoins d'accomplissement et l'épanouissement personnel.

Tableau n° 12: la corrélation entre les motifs du choix de métier et le niveau d'instruction des enquêtés.

Les motifs du choix de métier le niveau d'instruction	C'est une passion	J'aime ce travail	Un salaire très élevé	La sécurité de l'emploi	Total
primaire	01 2.5%	04 10%	33 82.5%	02 5%	40 100%
secondaire	02 11.76%	03 17.76%	10 58.82%	02 11.76%	17 100%
universitaire	03 30%	01 10%	05 50%	01 10%	10 100%
Sans réponse	00 00%	00 00%	02 66.66%	01 33.33%	03 100%
TOTAL	06 8.57%	08 11.42%	50 71.42%	06 8.57%	70

L'exploration du tableau ci-dessus laisse apparaître que :

La majorité des enquêtés avec un pourcentage de 82.5% ayant un niveau d'instruction primaire disent qu'ils ont choisi ce travail car ils trouvent le salaire très intéressant donc, c'est à ne pas louper, suivi 58.82% des enquêtés avec un niveau secondaire l'ont choisi pour le même motif.

30% des enquêtés avec un niveau universitaire disent qu'ils ont choisi cette profession parce qu'ils la considèrent comme une passion, suivi de 17.76% d'entre eux affirment qu'ils aiment ce travail et c'est pour cela qu'ils l'ont choisi.

Ainsi, nous remarquons que d'après les résultats de ce tableau que la tendance générale avec (82.5%) qui ont un niveau primaire ont comme principal motif en choisissant cette profession le salaire élevé car pour eux rien n'est important dans la vie appart l'argent surtout parce qu'ils ont un niveau d'instruction bas donc, ils ne donnent pas assez d'importance à la tâche exécutée ni à quoique ce soit, l'essentiel c'est de toucher un tres bon salaire.

Ce que nous avons aussi constaté chez certaines personnes que durant la période de notre enquête du terrain qu'ils travaillent là-bas parce qu'ils adorent leur travail et ils éprouvent des émotions très vives pour la tâche qu'ils exécutent, ce qui veut dire qu'ils font ça par plaisir.

Tableau N° 13 : la répartition des enquêtés selon la correspondance de la formation au poste occupé :

La correspondance de la formation au poste occupé	Fréquence	%
Mon emploi est plus exigeant que mes qualifications	41	58.57
Mon emploi correspond à mes qualifications	18	25.71
Ma qualification me permet d'effectuer des tâches plus exigeantes	11	15.71
Total	70	100

Ce tableau montre que 58.57% des salariés affirment que leur emploi est plus exigeant que leurs qualifications parce qu'ils n'ont pas eu la chance d'avoir accès à une formation pour être à la hauteur de la tâche, et 25.71% disent que leur emploi correspond à leurs qualifications par contre 15.71% disent que leurs qualifications leur

permettent d'effectuer des tâches plus exigeantes et cela grâce à leurs expériences déjà acquises auparavant.

Tableau N°14: la répartition des enquêtés selon la difficulté du travail exécuté :

	Fréquence	%
Toujours	40	57.14
Souvent	19	27.14
Quelques fois	05	7.14
Jamais	06	8.57
Total	70	100

A partir de la question posée aux salariés enquêtés : (trouvez-vous votre travail dur ?) on a obtenu les résultats suivants :

57.14% des répondants affirment qu'ils ont toujours un travail plus dur à faire ainsi que 27.14% ont souvent un travail plus dur à faire parce qu'ils doivent travailler sérieusement et aussi c'est un travail à la chaîne donc, il faut pas s'arrêter de bosser devant les machines sinon tout va être fichu en l'air ; 8.57% ont répondu qu'ils ont jamais eu un travail plus dur à faire.

Tableau N° 15 : la répartition des enquêtés selon la satisfaction des conditions du travail :

	Fréquence	%
Oui	52	74.28
Non	18	25.71
Total	70	100

Ce tableau nous montre que les répondants affirment que le cadre de travail est encourageant avec un pourcentage de 74.28% car ils sont entourés de bonnes conditions qui leur permettent de travailler à l'aise et ils sont toujours motivés par les promotions offertes par l'entreprise....etc. alors que 25.71% ne sont pas satisfaits des conditions au travail.

On constate d'après les résultats de ce tableau ci-dessus que la plupart de nos enquêtés affirment qu'ils sont satisfaits de leur travail au sein de cette entreprise pour les bonnes conditions existantes telles que : l'ambiance au travail, les bonnes relations interpersonnelles, le salaire élevé etc.

Tableau n°16 : la corrélation entre la satisfaction vis-à-vis de l'emploi et le poste occupé au sein de l'entreprise

La satisfaction vis-à-vis de l'emploi Le poste occupé	Très satisfait	Peu satisfait	Très insatisfait	total
Cadres	19 27.14%	01 5%	00 00%	20 100%
Techniciens	05 7.14%	01 14.28%	01 14.28%	07 100%
Agent de production	20 28.57%	10 33.33%	00 00%	30 100%
Agent de sécurité	08 11.42%	03 23.07%	02 15.38%	13 100%
total	52 74.28%	15 21.42%	03 4.28%	70

L'exploration de ce tableau ci-dessus laisse apparaître que :

74.28% des travailleurs disent qu'ils sont très satisfaits de leur emploi, 21.42% sont peu satisfaits, aussi 4.28% des travailleurs sont très insatisfaits de cet emploi.

33.33% des agents de production sont peu satisfaits de cet emploi chez GENERAL EMBALLAGE, suivi par 28,57% des agents de production affirment qu'ils sont très

satisfaits et 27,14 % des cadres affirment qu'ils sont très satisfaits de leur emploi, puis 15,38% des agents de sécurité le sont très insatisfaits.

On constate d'après ces résultats que la majorité des travailleurs chez General Emballage sont satisfaits de leur emploi et cela est peut-être dû aux bonnes conditions de travail telles que : (le bon salaire, l'ambiance au sein de cette entreprise etc).et pendant notre enquête de terrain quelques travailleurs n'étaient pas vraiment motivés, satisfaits au travail , et d'après eux, leur poste de travail ne convient pas à leur formation, d'autres disent qu'ils veulent changer de poste parce qu'ils n'aiment pas ceux avec qui'ils travaillent.

Tableau N° 17 : la répartition des enquêtés selon l'importance d'un salaire élevé :

	Fréquence	%
Très important	62	88.57
Assez important	05	7.14
Important	03	4.28
Total	70	100

Ce tableau montre que la plupart des salariés pensent que le salaire très élevé est très important avec un pourcentage de 88.57% car sans les poches pleines on est rien et on a rien donc c'est un facteur essentiel en la réalisation de tout les objectifs, puis 7.14% disent que c'est assez important ainsi que 4.28% des enquêtés confirme l'importance du salaire très élevé.

D'après les résultats obtenus à partir de ce tableau ci-dessus, on constate que la majorité des salariés enquêtés trouvent que le salaire à une grande importance dans leur vie. Ce qui fait que ces derniers procurent une très grande valeur au côté matériel, autrement dit ils développent un rapport instrumental au travail.

Tableau n°18 : la corrélation entre satisfaction du le salaire et l'état matrimonial.

Satisfaction du	Satisfaisant	dérisoire	total
-----------------	--------------	-----------	-------

le salaire L'état matrimonial			
Célibataire	38 95%	02 5%	40 100%
Marié (e)	20 28.57%	07 10%	27 100%
Veuf (Ve)	03 100%	00 00%	03 100%
Total	61 87.14%	09 12.85%	70

La lecture de ce tableau ci-dessus laisse apparaitre que :

87.14% des salariés estiment être satisfaits de leur salaire, alors que 12.85% d'entre eux disent qu'il est dérisoire.

D'après les données de ce tableau ci-dessus, on remarque, 95% des enquêtés célibataires sont satisfaits du salaire qu'ils obtiennent.

Par ailleurs, 28.57% des salariés mariés disent que leur salaire est dérisoire, parce qu'ils le trouvent insuffisant pour quelqu'un qui prend en charge toute une famille, surtout pour ceux qui ont des enfants alors que la vie devient de plus en plus chère.

Tableau n°19 : la répartition des enquêtés selon la nature des relations sociales au travail.

Les relations sociales au travail	Fréquence	%
Très bonnes	28	40
Assez bonnes	20	28.57
Assez mauvaises	14	20
Très mauvaises	08	11.42
Total	70	100

D'après ces résultats obtenus on constate que 40% des répondants ont de très bonnes relations sociales avec la direction, et 11.42% ont de très mauvaises relations sociales avec la direction, cest à dire que lorsqu' il existe de bonnes relations sociales au travail cela influencera sur le rapport au travail, des salariés enquêtés de cette entreprise, autrement dit ils entretiennent un rapport de nature expressive, et s'il existe de mauvaises relations sociales les salariés enquêtés entretiennent un rapport au travail de nature instrumentale.

Tableau N°20 : la répartition des enquêtés selon la nature des relations sociales au travail avec collègues du travail :

La nature des relations sociales au travail	Fréquence	%
Très bonnes	50	71.42
Assez bonnes	15	21.42
Assez mauvaises	05	7.14
Total	70	100

Ce tableau nous montre que 71.42% ont de très bonnes relations avec leurs collègues de travail et 7.14% ont de mauvaises relations avec leurs collègues, ce qui fait que la totalité de ses salariés ont de bonnes relations sociales au travail.

On constate d'après les résultats de ce tableau ci-dessus que les relations sociales entre les pairs au sein de General Emballage sont très bonnes, et cela est dû à la bonne

communication entre les travailleurs et entraine une bonne ambiance au travail entre les collègues. donc, pour nos salariés enquêtés entretiennent un rapport de nature expressive au travail, car pour eux le travail est aussi un lieu d'affectivité et de sociabilité.

Tableau n°21 : la corrélation entre les relations avec les collègues du travail et l'âge

(R.S.T) : avec collègues du travail L'âge	Très bonnes	Assez bonnes	Assez mauvaises	Total
] moins de 30ans [15 71.42%	05 23.80%	01 1.42%	21 100%
] entre 30 ans et 50 ans [30 88.23%	01 2.94%	03 8.82%	34 100%
Plus de 50 ans	05 33.33%	09 60%	01 6.66%	15 100%
Total	50 71.42%	15 21.42%	05 7.14%	70

La lecture de ce tableau ci-dessus laisse apparaitre que :

Un taux très élevé des enquêtés dont leur âge varie entre (30 et 50)ans estimé avec un pourcentage de 88.23%, disent qu'il existe de très bonnes relations entre les collègues de travail, puis 60% de ceux qui dépassent 50 ans déclarent que les relations entre les collègues sont assez bonnes, alors que 8.82% disant que les relations entre collègues sont très mauvaises.

Ainsi, nous remarquons que la majorité des enquêtés, ont quel que soit l'âge déclaré que les relations sociales au travail chez GENERAL EMBALLAGE sont bonnes.

Tableau N°22 : la répartition des enquêtés selon les aspects au travail.

Les aspects du travail	Fréquence	%
Bonnes conditions de travail	03	4.28
Le lieu de travail	01	1.42
Bien gagner sa vie	45	64.28
Ne pas risquer le chômage	15	21.42
Etre payé en fonction de ce qu'on apporte	04	5.71
Rencontrer des gens	03	4.28
Total	70	100

D'après les résultats de ce tableau, on remarque que 64.28% des répondants sont attirés à travailler au sein de cette entreprise pour gagner plus d'argent car le salaire qu'ils obtiennent est très satisfaisant et intéressant, et 21.42% pour ne pas risquer le chômage, bien qu'il y'a d'autres qui sont attirés par le lieu ou il travail à proportion de 1.42%.

On constate que la majorité des enquêtés ont choisi de travailler chez General Emballage pour le bon salaire proposé sans y penser à la tache exécutée et que d'après eux ils sont obligés de travailler afin subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles et de ne pas être en chômage, ce qui confirme qu'ils développent un rapport instrumental.

Tableau N°23: la répartition des enquêtés selon le rapport entretenu à l'entreprise General Emballage

Le rapport entretenu à l'entreprise	Fréquence	%
C'est un foyer d'intégration sociale	52	74.28
Objet d'identification	18	25.71
Total	70	100

Ce tableau nous montre que 74.28% des répondants considèrent cette entreprise comme foyer d'intégration sociale parce que ces derniers passent beaucoup plus de temps au sein de cette entreprise qu'à l'extérieur alors ils ont rencontré des gens qui sont devenus leurs amis, ou bien comme une deuxième famille et 25.71% comme objet d'identification c'est-à-dire qu'en travaillant dans cette entreprise qu'ils se sentent utile pour la société et se valorisent et qu'ils sont bien de se définir ainsi.

Tableau n°24: la corrélation entre le rapport entretenu à l'entreprise et l'ancienneté

Le rapport entretenu à l'entreprise / L'ancienneté	L'entreprise comme foyer d'intégration	Objet d'identification	Milieu de vie	Total
] moins de 5ans]	22 73.33%	05 16.66%	03 10%	30 100%
] de 5ans à 15 ans [16 57.14%	09 32.14%	03 10.71%	28 100%
] plus de 15ans [04 40%	04 40%	02 20%	10 100%
Sans réponse	01 50%	00 00%	01 50%	02 100%
Total	43 61.42%	18 25.71%	09 12.85%	70

La lecture de ce tableau ci-dessus laisse apparaitre que :

73.33% des salariés considèrent GENERAL EMBALLAGE, ont une expérience de moins de 5 ans, et 57.14% des enquêtés avec une ancienneté qui varie entre 5 ans à 15 ans, pensent que l'entreprise est comme un foyer d'intégration.

Pour ceux qui travaillaient pour cette entreprise pour plus de 15 ans, disent que celle-ci est considéré comme un foyer d'intégration sociale et aussi un objet pour s'identifier, puis 20% d'entre eux disent que cette entreprise est un milieu de vie car ils passent beaucoup de temps là-bas et aussi c'est dans celle-ci qu'ils gagnent leur vie. Donc, l'ancienneté ne détermine pas le rapport à l'entreprise.

Tableau N° 25 : la répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrées au travail

Les difficultés au travail	Fréquence	%
Difficultés de mettre en pratique mes connaissances	35	50
L'attitude négative des collègues	06	8.58
Le manque d'information et de communication dans l'entreprise	07	10
Le manque de suivi par les responsables	09	12.85
Aucun problème	13	18.57
Total	70	100

Ce tableau nous montre que les salariés de cette entreprise rencontrent des difficultés à mettre en pratique leurs connaissances avec un pourcentage de 50% cela est du au manque de formation concernant le poste occupé, puis 18.57% affirment qu'ils n'ont aucun problème au sein de cette entreprise, et enfin, 8.58% ont des difficultés au travail en ce qui concerne l'attitude négative des collègues, c'est-à-dire qui y'a une mauvaise communication entre les collègues.

Conclusion du chapitre :

On remarque d'après les résultats recueillis que les salariés enquêtés de General Emballage sont satisfaits de leur travail et cela grâce aux bonnes conditions existantes au sein de cette entreprise telles que : le bon salaire qu'ils touchent, ainsi que les bonnes relations sociales entre les différentes catégories hiérarchiques.

CHAPITRE V

Analyse et interprétation des données recueillies

IV : Conceptions du travail chez les salariés enquêtés de général emballage.....

Tableau N°26: la répartition des enquêtés par rapport à leurs salaire /visions.

	Fréquence	%
Travailler moins d'heures et gagner plus	04	5.71
Travailler le même nombre d'heures et gagner la somme équivalente	50	71.42
Travailler davantage d'heures et gagner plus d'argent	16	22.85
Total	70	100

D'après les résultats de ce tableau, on remarque que 71.42% préfèrent travailler le même nombre d'heures et gagner la somme équivalente pour ces heures de travail ; 22.85% préfèrent travailler d'avantage d'heures et gagner plus d'argent alors que 5.71% préfèrent travailler moins d'heures et gagner plus d'argent.

On remarque d'après les résultats de ce tableau que la tendance générale des salariés enquêtés préfèrent paradoxalement exprimer leur rapport instrumental au travail et l'importance du salaire, cela nous laisse dire qu'ils cherchent un bon salaire sans se fatiguer.

Tableau N° 27 : la répartition des enquêtés selon leurs attentes vis-à-vis de l'emploi.

	Fréquence	%
Une reconnaissance	27	38.58
Un épanouissement	08	11.42
Une rémunération	35	50
Total	70	100

Ce tableau montre que 50% des salariés espèrent une rémunération puis 38.58% souhaitent une reconnaissance parce qu’être reconnu et remercié pour les efforts faits au travail est un honneur pour eux ainsi qu’ils veulent s’identifier au sein de cette entreprise et 11.42% veulent un épanouissement : s’ouvrir à la nouveauté, à l’inconnu, c’est-à-dire qu’ils cherchent à être heureux et prendre du plaisir en travaillant.

Tableau n°28: La corrélation entre leurs attentes vis-à-vis de l’emploi et l’ancienneté professionnelle.

Les attentes vis à vis de l'emploi l'ancienneté	Une reconnaissance	Un épanouissement	Une rémunération	Total
] moins de 5ans]	07 23.33%	03 10%	20 66.66%	30 100%
] de 5ans à 15 ans [15 53.57%	03 10.71%	10 35.71%	28 100%
] plus de 15ans [05 50%	02 20%	03 30%	10 100%
Sans réponse	00 00%	00 00%	02 100%	02 100%
total	27 38.57%	08 11.42%	35 50%	70

La lecture de ce tableau ci-dessus laisse apparaître que :

66.66% des travailleurs qui ont une ancienneté de moins de 5 ans veulent une rémunération au travail.

53.57% des travailleurs avec une ancienneté qui dépasse 15 ans de travail au sein de cette entreprise espèrent avoir une reconnaissance au travail, suivi de 50% dont l'ancienneté est] plus de 15 ans [.

Puis 20% d'entre eux dont l'ancienneté ne dépasse pas 5 ans de travail souhaitent un épanouissement.

L'interprétation de ces données nous permet de dire :

- Les salariés en début de carrière professionnelle, ou bien qui n'ont pas assez d'expérience au travail, ne cherchent que la rémunération (gagner de l'argent) sans penser à autres choses.
- En ce qui concerne ceux qui ont travaillé pendant plusieurs années au sein de cette entreprise ils cherchent en plus du salaire une reconnaissance, c'est-à-dire, ils veulent en premier lieu que leurs efforts pendant toutes ces années soient reconnues et valorisées, ceux qui espèrent un épanouissement au travail.

Tableau N° 29: la répartition des enquêtés selon la signification accordée au travail :

La signification accordée au travail.	Fréquence	%
Gagner sa vie	62	88.58
Se réaliser	04	5.71
S'accomplir	04	5.71
Total	70	100

Ce tableau montre que la quasi majorité affirme que le travail est juste un moyen de gagner de l'argent avec un pourcentage de 88.58%, et là aussi on remarque une

égalité d'effectifs et de pourcentage pour ceux qui le considèrent comme un moyen de se réaliser et de s'accomplir avec 5.71%.

On remarque d'après ces résultats que la plupart des salariés enquêtés de general emballage donne une signification instrumentale au travail, c'est-à-dire qu'ils perçoivent le travail comme une source pour gagner de l'argent en premier lieu, alors que pour d'autres le travail signifie un lieu de réalisation de soi, d'accomplissement personnel.

Tableau n° 30 : la corrélation entre le sexe et la signification accordée au travail

La signification accordée au travail / Le sexe	GAGNER SA VIE	SE REALISER	S'ACCOMPLIR	Total
Féminin	12 80%	01 6.66%	02 13.33%	15 100%
masculin	50 90.90%	03 5.45%	02 3.63%	55 100%
Total	62 88.57%	04 5.71%	04 5.71%	70 100%

La lecture de ce tableau ci-dessus laisse apparaître que :

Comme nous l'avons signalé précédemment, un taux majoritaire des enquêtés considèrent le travail comme une source de gains, c'est-à-dire gagner juste de

l'argent, mais cela n'exclut pas d'autres significations telles que : le travail est un moyen ou peuvent-ils se réaliser et aussi de s'accomplir.

Le taux le plus élevé de ceux qui déclarent que le travail est juste un moyen pour gagner de l'argent sont des hommes avec 90.90% et 80% des femmes qui le conçoivent ainsi, suivi par 13.33% du sexe féminin considèrent celui-ci comme une source d'accomplissement tandis que 5.45% des hommes le considèrent comme une source de réalisation de soi.

Ainsi, nous remarquons que le taux le plus élevé est estimé à 90.90% des hommes qui ont des réponses attribuées à la proposition (le travail comme un moyen de gagner sa vie), car ces derniers ont besoins de gagner beaucoup plus d'argent pour assurer la responsabilité financière que leur attribue la société alors que contrairement aux femmes, elles n'ont pas vraiment besoin d'un salaire très élevé ou gagner beaucoup d'argent car elles n'ont pas les mêmes responsabilités que les hommes. Le travail est ainsi pour elles un facteur de soi, d'acquisition d'un statut social favorisé.

En conclusion, et après les données révélées par notre tableau, nous dirions que la plupart des enquêtés ont un rapport instrumental au travail car ils ne cherchent dans ce dernier que de gagner leur vie afin de subvenir à leurs besoins.

Tableau N° 31 : la répartition des enquêtés selon la place accordée au travail par rapport aux autres domaines de la vie.

	Fréquence	%
Prioritaire	60	85.71
Secondaire	10	14.29
Total	70	100

Nous constatons d'après les résultats de ce tableau que 85.71% des salariés accordent au travail une place prioritaire par rapport aux autres domaines de la vie parce qu'il est un moyen de se réaliser et de se permettre une place importante dans la société, alors que 14.29% des salariés mettent le travail en deuxième lieu par rapport

aux autres domaines car pour ces salariés enquêtés la famille et les loisirs sont en premier lieu que le travail.

Tableau N° 32 : la répartition des enquêtés selon les principales caractéristiques recherchées au travail

Les caractéristiques recherchées au travail	Fréquence	%
Bénéfices de nature matérielle	57	81.42
Bénéfices de nature affective	03	4.29
Bénéfices de nature cognitive	10	14.29
Total	70	100

Ce tableau montre que la quasi-totalité des salariés recherchent un bénéfice de nature matérielle avec un pourcentage de 81.42% car leurs seul but c'est bien de gagner beaucoup d'argent et n'ont pas pour autres choses telles que de nouer des relations ou acquérir de l'expérience, alors que 4.29% d'entre eux recherchent un bénéfice de nature affective.

Les salariés enquêtés de General Emballage, entretiennent un rapport au travail plus instrumental qu'expressif, c'est-à-dire que leur seul objectif c'est de gagner plus d'argent en travaillant.

Tableau N°33: la répartition des enquêtés selon leurs attentes pour l'avenir

Les attentes pour l'avenir	Fréquence	%
Se stabiliser rapidement (avoir un CDI)	38	54.28
Gravir des échelons	14	20
Changer d'emploi	08	11.42
Changer le milieu du travail	10	14.29
Total	70	100

Ce tableau nous montre que 54.28% des répondants espèrent se stabiliser rapidement (avoir un CDI) c'est pour s'assurer qu'ils seront jamais mis en dehors du travail et aussi pour être stable dans la vie professionnelle, 20% pour gravir des échelons afin d'atteindre un poste de responsabilité qu'ils souhaitaient toujours, 11.42% souhaitent changer d'emploi.

2- Le rapport au travail des insérés dans le cadre du CDD

Dans cet élément, on va parler sur la nature du rapport au travail qu'entretiennent les salariés enquêtés de General Emballage qui sont intégrés sous un contrat de travail à durée déterminée c'est à dire savoir si le travail précaire influence sur le rapport au travail de ces salariés enquêtés.

Tableau N°34 : la répartition des enquêtés selon la satisfaction de leur type du contrat

	Fréquence	%
Satisfait	34	48.57
Insatisfait	36	51.42
Total	70	100

Ce tableau nous montre que 51.42% sont insatisfaits de leur type de contrat parce qu'ils ne peuvent jamais se stabiliser ou tracer de projet à l'avenir faute de ce type de contrat qu'ils possèdent c'est-à-dire que leurs objectifs pour l'avenir sont limités ainsi qu'ils se sentent insécurisés faute de ce type de contrat, alors que 48.57% sont satisfaits

du type de contrat dont ils sont intégrés parce que cela est dû aux bonnes conditions de travail au sein de cette entreprise et comme majeur facteur on trouve le salaire élevé qu'ils touchent malgré leurs type de contrat de travail.

Tableau N°35: la répartition des enquêtés selon l'influence du CDD sur le rendement et le rapport au travail.

L'influence de CCD sur le rendement et le rapport au travail	Fréquence	%
Positivement	49	70
Négativement	21	30
Total	70	100

Ce tableau montre que 70 % des répondants affirment que le travail au sein de cette entreprise avec un contrat à durée déterminée influence sur le rendement et le rapport au travail positivement parce qu'ils utilisent des stratégies comme travailler sérieusement pour garder leurs postes de travail, et 30% affirment que cela influence négativement parce que certains travailleurs ne se donnent pas à fond au travail et aussi ne donnent pas assez d'importance à la tâche effectuée car ils pensent qu'un jour à l'autre ils seront mis à la porte donc ce n'est pas la peine de trop bosser pour rien.

Tableau N°36: la répartition des enquêtés selon les stratégies utilisées pour obtenir un CDI

Les stratégies utilisées pour avoir un CDI	Fréquence	%
Compétences et travail sérieux	27	38.58
Réseaux relationnel internes et externes	18	25.71
Soutien informel	11	15.71

Aucune stratégie	14	20
Total	70	100

Ce tableau montre que 38.58% des salariés ont comme stratégie pour obtenir un CDI de dévoiler leurs compétences et le travail sérieux afin de sensibiliser leurs supérieurs à les garder au sein de cette entreprise, puis 15.71% ont comme stratégie le soutien informel (parent, famille) afin d'avoir un CDI c'est-à-dire qu'ils comptent sur leurs connaissances alors que 20% n'ont aucune stratégie pour ça.

Tableau N°37 : la répartition des enquêtés selon les impacts du CDD sur leur vie socioprofessionnelle.

Les impacts du CDD sur la vie socioprofessionnelle.	Fréquence	%
Santé	05	7.14
Stress financier	38	54.28
Douter de soi et l'isolement	06	8.57
Vie sociale limitée	20	28.57
Autre	01	1.42
Total	70	100

Ce tableau montre que 54.28% des salariés ont comme impact négatif causé par le fait d'avoir un CDD le stress financier, 28.57% ont une vie sociale limitée c'est-à-dire que leur vie se limite au travail et qu'ils n'ont pas de loisirs, puis 8.57% se doutent de soi et se sentent isoler et 7.14% d'entre eux disent que leur contrat de travail (CDD) a un impact négatif sur leur santé c'est à dire qu'ils vivent dans l'insomnie et la fatigue car ceux là ne trouvent pas assez de temps pour se reposer.

L'interprétation de ces données nous permet de dire que :

La majorité des salariés, des différentes générations pensent que le seul stress causé par le CDD c'est bien le stress financier parce que posséder un CDD (contrat à durée déterminée) signifie l'instabilité au travail, un salaire très bas ce qui les induit à avoir une vie sociale limitée c'est-à-dire vivre sa vie au sein de l'entreprise sans avoir de loisirs.

Tableau N°38 : la répartition des enquêtés selon les métiers annexes.

On a obtenu les résultats suivants : suite à la question (faites-vous un autre travail de plus pour avoir un revenu complémentaire ?)

	Fréquence	%
Oui, comme salarié n°2	08	11.42
Oui, à mon compte	40	57.14
Non	22	31.42
Total	70	100

Les résultats de ce tableau nous montre qu'environ 70% exercent un deuxième métier, 11.42% travaillent principalement comme salarié n°2 afin de gagner plus d'argent car la vie devient de plus en plus chère donc, c'est insuffisant d'avoir un seul salaire et aussi cela leur a permis d'exercer un deuxième métier parce que d'après eux ils travaillent en mode 3/8 donc, ils ont largement de temps pour travailler en dehors de General Emballage et 57.14% travaillent principalement à leur propre compte.

Résultats de la recherche et discussion des hypothèses :

La première hypothèse est « Les attentes des salariés vis-à-vis du travail déterminent le rapport au travail qu'entretiennent les salariés de Général Emballage »

De cette hypothèse, on a constaté que :

D'après notre enquête chez General Emballage et les résultats obtenus, on observe que le rapport au travail des salariés enquêtés se réfère à leurs attentes vis-à-vis du travail,

c'est-à-dire qu'ils espèrent des rémunérations en premier lieu, des reconnaissances et de l'épanouissement ce qui détermine la nature du rapport au travail qu'ils entretiennent au sein de cette entreprise.

Ces enquêtés veulent et espèrent être reconnus pour les efforts qu'ils ont fait pendant qu'ils travaillent au sein de General Emballage.

La majorité des salariés de cette entreprise cherchent à travailler dans de bonnes conditions ce qui fait que cela les poussera à travailler sérieusement.

La deuxième hypothèse est : « La précarité au travail entraîne un rapport instrumental au travail ».

De cette hypothèse, on a constaté ainsi que :

Le travail précaire des salariés enquêtés influence vraiment sur leur rapport au travail dans l'entreprise.

On a constaté ainsi que la précarité au travail entraîne un rapport instrumental au travail, c'est-à-dire que les salariés enquêtés de General Emballage, ne cherchent que les conditions de nature matérielles telles que : le salaire très élevé, la sécurité au travail...etc.

Le travail avec un contrat de travail à durée déterminée influence positivement sur le rapport au travail et le rendement des salariés enquêté de General Emballage, ce qui fait que cela infirme notre hypothèse, c'est-à-dire qu'ils ne ressentent pas une situation de précarité au travail.

Conclusion du chapitre :

D'après les résultats de ces tableaux qu'on a pu analyser, on a constaté que la majorité des salariés enquêtés de General Emballage sont satisfaits de leur travail au sein de cette entreprise, et aussi ils retirent une motivation des conditions de nature matérielle, le bon salaire qu'ils estime satisfaisant. On a montré que le rapport au travail est majoritairement instrumental.

CONCLUSION GENERALE

Conclusion

Après un long travail réalisé durant ces derniers mois d'étude de notre master2, nous voilà arrivé au bout du chemin.

la conclusion représente l'élément de clôture et de synthèse pour un travail de recherche, plus particulièrement un mémoire de fin de cycle, pour cela, nous allons essayer de rappeler dans cette partie les points important auxquels est parvenue notre étude et les limites majeures pouvant la caractériser.

Notre présente étude à porté sur le rapport au travail chez les salariés du CDD dans le secteur industriel chez GENERAL EMBALLAGE D'AKBOU, dans laquelle nous avons essayer en premier lieu d'identifier le rapport entretenu par les salariés qui travaillent dans cette entreprise pour voir ensuite, l'impact du travail précaire sur leurs rapports au travail, autrement dit, est-ce-que la précarité influence vraiment sur le rapport que les salariés de GENERAL EMBALLAGE entretiennent-ils au travail.

Pour y parvenir, nous avons effectué une enquête empirique à l'entreprise GENERAL EMBALLAGE, qui nous a permis d'avoir un contact direct avec les salariés afin de les interroger sur leurs avis et perceptions vis-à-vis de leur emploi et plus précisément le travail précaire et son impact sur leur vie professionnelle y compris la vie privée.

Les résultats auxquels est parvenue notre enquête sur le terrain nous ont permis de constater que la précarité d'emploi influence sur le rapport qu'entretiennent les salariés de cette entreprise ainsi que celle-ci impose un rapport de nature instrumentale qu'expressive.

En effet, les salariés qui ont un CDD (un contrat à durée déterminée) vivent dans l'instabilité d'emploi, donc ce qui les poussent à entretenir un rapport instrumental au travail, ce qui veut dire qu'ils ne cherchent au travail que de gagner beaucoup d'argent sans négliger aussi les bonnes relations sociales au travail qu'ils veulent nouer, la sécurité d'emploi qui est aussi un élément très important dans la motivation et la satisfaction de ces derniers.

La liste bibliographique

ANCTIL Mélanie, les nouvelles générations et le sens du travail des jeunes, 2006

BEATHGE M, L'individualisme comme espoir et danger : apories et paradoxes de l'adolescence dans les sociétés occidentales, revue internationale des sciences sociales, vol37, n°4, 1985) 477-491.

BRUNO Alain, (Sous la direction) Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ellipses Edition marketing, Paris.

Bué J., Sandret N, Un salarié sur dix estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail. *Premières synthèses*, DARES, mai, n° 22.2.2008.

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

Chouanière D, Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention. INRS, dossier médico-technique, TC 108, *Documents pour le médecin du travail*, n° 106, 2° trim.2006.

DAVOINE Lucie et MEDA Dominique.la place et le sens du travail en europe, une singularité français. Fevrier 2008.

Gauthier M, la précarité au Québec, 2001.

Hélaridot V. Précarisation de l'emploi: quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? Décembre 2005. *Empan* , n° 60.

Malenfant, Romaine, et autres, Travailler, un peu, beaucoup, passionnément... pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale, Québec, CLSC, 1999.

Malenfant. R, rapport au travail et intégration sociale.2002.

POTOCKI Malicet Danielle, Eléments de sociologie de travail et de l'organisation, ed, Economica, Paris, 1997.

VENDRAMIN Patricia, Les jeunes, le travail et l'emploi, Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone. Décembre 2007.

Cerc : conseil de l'emploi des revenus et de la cohésion sociale, « La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques », rapport n°5, 2005

Luc Galizia, la gestion des confits dans l'entreprise, mémoire présenté et réalisé pour l'obtention du Diplôme Universitaire Supérieur de Gestion des Entreprises, mai 2003.

La liste webographe

In: <http://theses.ulaval.ca/archimede/fichiers/23823/ch05.html>

In: <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

In : travail-emploi.gouv.fr/img/pdf/2008.

In: <http://webcache.googleusercontent.com>

In: www.ressources-solidaires.org.

In: <http://sociologies.revues.org/3443>

In: www.cairn.info/publications-de-Helardot-V-8083html.

In: <http://id.erudit.org/iderudit/008264a>.

In: in: <http://www.ftu-namur.org.page155>

In: www.cerc.gouv.fr/rapports5.

In: [http://webcache.googleusercontent.com/ http://www.adequationsante.com](http://webcache.googleusercontent.com/http://www.adequationsante.com)

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definition/contrat-trav-urée-determinée>.

<http://www.pistes.uqam.ca/v11n1/articles/v11n1a8.htm>

<http://risquesprofessionnels.ameli.fr/professionnelles-2-stats-gen-1.php>

Dictionnaires :

Angers Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah, Alger, 1997.

DICTIONNAIRE DES SH, LA DERICTION, MESURE Selver et SAVIDAN
Patrick, 1^{ERE} EDITION, 2006, Paris.

Dictionnaire Larousse de Poche, 1992

Sous la direction de Ferréol Gilles, Dictionnaire de Sociologie, Armand Colin
,2^{ème} ed, Paris.

Grawitz Madeleine, lexique des sciences sociales, 7eme édition, Ed, Dalloz, Paris, 2000.

ANNEXES

Questionnaire

Dans le cadre de la réalisation de mon mémoire de MASTER II sous le thème : « le rapport au travail chez les salariés du CDD dans le secteur industriel. »

Je vous prie de bien vouloir m'accorder un peu de votre temps pour répondre à cette série de questions avec beaucoup de précision et en toute honnêteté afin d'obtenir des résultats assez fiables et représentatifs pour un travail scientifique.

Merci de votre collaboration.

M^{elle} Hidjeb Ouzna.

Axe n°1 : questions d'identifications :

1- Sexe : a. Féminin b. Masculin

2- Age : a. moins de 30 ans b. entre 30 ans et 50 ans
c. plus de 50 ans

3- Etat matrimonial : a. célibataire b. marié (e)
c. veuf (veuve) d. divorcé (e)

4- Niveau d'instruction :

a. primaire b. secondaire c. universitaire

5- Vous êtes intégrés sous quel type de contrat CDD :

a. CID : contrat d'insertion des diplômés

b. CIP : contrat d'insertion professionnelle

c. CFI : contrat formation insertion

6- Poste occupé actuellement :

7- L'ancienneté :

a. moins de 5 ans

b. de 5 ans à 15 ans

c. plus de 15 ans

8- le salaire :

-(de 15000-25000)

-(de 25000-35000)

-(de 35000-50000)

-(de 50000-75000)

-(+ de 75000)

9- Lieu de résidence : a. Akbou b. Hors Akbou

Axe n°2 : Le rapport à l'emploi et au travail

1- Les motifs de choix de la profession :

a. c'est une passion

b. j'aime ce travail

c. un salaire très élevé

d. la sécurité de l'emploi

2- diriez-vous que votre formation correspond à l'emploi que vous occupez ?

a. mon emploi est plus exigeant que mes qualifications

b. mon emploi correspond à mes qualifications

c. ma qualification me permettrait d'effectuer des tâches plus exigeantes

3- trouvez-vous votre travail difficile ?

- a. toujours
- b. souvent
- c. quelques fois
- d. jamais

4- êtes-vous satisfait des conditions de travail au sein de cette entreprise ?

- a. oui
- b. non

5- quelle importance donnez-vous au salaire élevé ?

- a. très important
- b. assez important
- c. important

6- d'une manière générale, comment décririez-vous les relations sociales sur votre lieu de travail ?

- 1- entre la direction et les employés :
- a. très bonnes
 - b. assez bonnes
 - c. assez mauvaises
 - d. très mauvaises

- 2- entre les collègues :
- a. très bonnes
 - b. assez bonnes
 - c. assez mauvaises
 - d. très mauvaises

7- quels sont les aspects du travail qui vous plaisent :

- a. bonnes conditions de travail
- b. lieu de travail
- c. bien gagner sa vie
- d. ne pas risquer le chômage
- e. être payé en fonction de ce qu'on apporte
- f. rencontrer des gens

- 8- quel rapport entretenez-vous avec l'entreprise pour laquelle vous travaillez (General Emballage)
- a. c'est un foyer d'intégration sociale
 - b. objet d'identification
- 9- quels sont les difficultés que vous rencontrer au travail ?
- a. la difficulté de mettre en pratique vos connaissances
 - b. l'attitude négative des collègues
 - c. le manque d'information et de communication dans l'entreprise
 - d. le manque de suivi par les responsables
- 10- pensez au nombre d'heures que vous travaillez et à l'argent que vous gagnez dans votre emploi principal, en comptant les heures supplémentaires ; si vous n'aviez que l'un des choix suivants, lequel préféreriez-vous ?
- a. travailler moins d'heures et gagner moins d'argent
 - b. travailler le même nombre d'heures et gagner la somme équivalente pour ces heures de travail
 - c. travailler davantage d'heures et gagner plus d'argent
- 11-Qu'espérez-vous dans un emploi ?
- a.une reconnaissance
 - b. un épanouissement
 - c.une rémunération
- 12- Que représente le travail pour vous ?
- a. Un moyen de gagner sa vie
 - b. De se réaliser
 - c. De s'accomplir

13-Quelle place lui accordez-vous par rapport aux autres domaines de la vie ?

a. Prioritaire

b. Secondaire

14- Comment percevez-vous votre insertion professionnelle ?

a. Très réussie

b. Réussie

c. Pas vraiment réussie

d. Pas du tout réussie

15- Quelles sont les principales caractéristiques que vous recherchez au travail ?

a. Bénéfices de nature matérielle : (salaire, heures de travail, sécurité d'emploi)

b. Bénéfices de nature affective : (relations interpersonnelles entretenues avec les collègues)

c. Bénéfices de nature cognitive: (un emploi intéressant qui permet de mettre en valeur mes compétences, qui est une source d'accomplissement)

16- en plus de votre emploi principal, faites vous un autre travail pour avoir un revenu complémentaire ?

a. Oui, principalement comme salarié n° 2

b. Oui, principalement à mon compte

c. Non

17- Quels sont vos stratégies pour obtenir un CDI ?

- a. Compétences et travail sérieux
- b. Mes réseaux relationnels internes/mes réseaux relationnels externes
- c. Soutien informel (parent, famille)
- d. Aucune stratégie

Axe n° 3 : CCD et le rapport au travail

18- Puisque vous êtes en situation d'insertion professionnelle, quels sont vos espoirs en ce sens pour l'avenir ?

- a. Se stabiliser rapidement (Avoir un CDI)
- b. Gravier des échelons
- c. Changer d'emploi
- d. Changer le milieu du travail

19- Quels sont vos craintes à ce sujet ?

- a. Perdre mon emploi
- b. Ne jamais avoir un CDI

20- Etes vous satisfait de votre type de contrat ?

- a. Satisfait
- b. Insatisfait

21- Quels sont les impacts du CDD sur votre vie ?

- a. Santé : tension accumulée en raison de l'insécurité, fatigue, insomnie
 - b. Stress financier
-

- c. Douter de soi et l'isolement
- d. Vie sociale limitée : manque de temps

22- Comment le type de contrat (CDD) influence-t-il sur votre rendement et votre rapport au travail ?

a. Positivement

b. Négativement

LES TABLEAUX ADDITEMENTS

Tableau N°1: la répartition des enquêtés selon (travaillez-vous dans des conditions dangereuses)

	fréquence	%
Toujours	41	58.57
Souvent	20	28.57
Quelques fois	06	8.57
Jamais	03	4.28
Total	70	100

Tableau N° 2 : la répartition des enquêtés selon le moyen de recrutement

	fréquence	%
Par ordre de mérite	11	15.71
Par intervention	30	42.85
Par favoritisme	29	41.42
Total	70	100

Tableau N°3 : la répartition des enquêtés selon l'importance de l'autonomie au travail

	fréquence	%
Très important	02	2.85
Assez important	10	14.28
Important	20	28.58
Pas important	38	54.29
Total	70	100

Tableau N°4: la répartition des enquêtés selon l'importance d'un emploi permettant de choisir les heures et les jours ou l'on travaille

	fréquence	%
Très important	17	24.29
Assez important	12	17.14
Important	01	1.42
Pas important	40	57.14
Total	70	100

Tableau N°5 : la répartition des enquêtés selon (Trouvez-vous votre travail stressant)

	fréquence	%
Toujours	26	37.14
Souvent	18	25.71
Quelques fois	12	17.14
Jamais	14	20
Total	70	100

Tableau N° 6 : la répartition des enquêtés selon leurs satisfaction concernant le salaire qu'ils touchent :

	fréquence	%
Satisfait	61	87.14
Dérisoire	09	12.85
Total	70	100

Tableau N° 7 : la répartition des enquêtés selon leurs satisfaction concernant le salaire qu'ils touchent :

	fréquence	%
Satisfait	61	87.14
Dérisoire	09	12.85
Total	70	100

Tableau N°8 : la répartition des enquêtés selon le bénéfice d'une progression de salaire depuis l'entrée au travail :

	fréquence	%
Oui	48	68.58
Non	22	31.42
Total	70	100

Tableau N°9 : la répartition des enquêtés selon la période de chômage qu'ils ont connu

La période de chômage vécu	fréquence	%
Oui	60	85.71
Non	03	4.29
Jamais	07	10
Total	70	100

Tableau N°10 : la répartition des enquêtés selon le nombre de fois qu'ils ont connu de période de chômage

	fréquence	%
1fois-3fois	55	78.58
3fois-4fois	11	15.71
+5fois	04	5.71
Total	70	100

Tableau N°11 : la répartition des enquêtés selon la période de leurs chômage

	fréquence	%
Pendant la recherche du premier emploi	57	81.42
Période de chômage entre deux postes	13	18.57
Total	70	100

Tableau N° 12: la répartition des enquêtés selon les nécessités de l'emploi qui gênent la vie de famille

	fréquence	%
Toujours	30	42.85
Quelques fois	28	40
Jamais	12	17.14
Total	70	100

Tableau N°13 : la répartition des enquêtés selon les nécessités familiales qui gênent l'emploi

	fréquence	%
Toujours	34	48.57
Quelques fois	20	28.57
Jamais	16	22.85
Total	70	100

Tableau N° 14 : la répartition des enquêtés selon

	fréquence	%
Dévalorisé	12	17.14
Valorisé	38	54.29
Très valorisé	20	28.57
Total	70	100

Tableau N° 15 : la répartition des enquêtés selon l'importance de la sécurité de l'emploi au travail :

	fréquence	%
Très important	60	85.71
Assez important	05	7.14
Important	04	5.71
pas important	01	1.42
Total	70	100

Tableau n° 16: la corrélation des enquêtés selon les relations sociales existantes au travail

(R.S.T) : entre la direction et les employés L'âge	Très bonnes	Assez bonnes	Assez mauvaises	Très mauvaises	total
] moins de 30ans [07 33.33%	06 28.57%	05 23.80%	03 14.28%	21
] entre 30 ans et 50 ans [14 41.17%	09 26.47%	06 17.64%	05 14.70%	34
Plus de 50 ans	07 46.66%	05 33.33%	03 20%	00 00%	15
total	28 40%	20 28.57%	14 20%	08 11.42%	70

Tableau N° 17 : la répartition des enquêtés selon la perception de l'insertion professionnelle

La perception de l'insertion professionnelle	Fréquence	%
Très réussie	36	51.42
Réussie	22	31.42
Pas vraiment réussie	04	5.71
Pas du tout réussie	08	11.42
Total	70	100

Tableau N° 18 : la répartition des enquêtés selon les craintes au travail.

Les craintes au travail	Fréquence	%
Perdre mon emploi	29	41.42
Ne jamais avoir un CDI	41	58.58
Total	70	100