

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

**ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANANGEMENT
ENSM. Pôle Universitaire de KOLÉA**



MÉMOIRE DE FIN D'ETUDES

Master en Management Ressources Humaines

Étude du stress professionnel issu de l'emploi précaire

Cas : AL.RE.CC

Elaboré par : RIHANI Rahma

Encadré par : Dr. MADAGH Samira Rym

Juin 2018

RÉSUMÉ

Le stress professionnel est l'un des problèmes les plus courants dans les entreprises modernes, leur impact sur eux et sur les individus varie selon le facteur qui le provoque. Dans notre étude, nous avons choisi d'étudier le stress engendré par l'emploi précaire dans l'entreprise algérienne. Nous sommes arrivés à la conclusion que l'emploi précaire peut être une source de stress mais il ne menace pas la santé mentale et la performance des individus.

Mots clés : stress professionnel, emploi précaire, contrat à durée déterminée.

ABSTRACT

Professional stress is one of the most problems in the modern companies; their impact on the organisations and the employees varies depending on the factor that provokes it. In our study, we chose to study the stress result by precarious job in the Algerian companies. We have concluded that precarious work can be a source of stress, but it does not threaten the mental health and performance of individuals.

Keywords: Job stress, job precariousness, contract for limited duration

ملخص

يعد ضغط المهني من أبرز المشاكل التي تواجهها المؤسسات الحديثة، ويختلف مدى تأثيره عليها وعلى الأفراد حسب العامل المسبب له، في دراستنا التالية ارتأينا إلى اختيار دراسة مستوى الضغط المهني الناتج عن العمل محدد المدة وذلك لتنتمي هذا النوع من العمل في المؤسسات الجزائرية. وتوصلنا لنتيجة أنه يمكن أن يكون مصدر للضغط لكن مستواه لا يهدد الاستقرار النفسي وأداء الأفراد.

الكلمات المفتاحية: الضغط المهني، العمل المؤقت، عقد محدد المدة.

REMERCIEMENT

Ma gratitude s'adresse tout d'abord à Dr. **MADAGH Samira Rym**, mon encadreur, pour son encadrement.

Je tiens à remercier Monsieur **HALAOUA Fatih** mon tuteur et Madame **BOUGUERRA Maïssa** pour leur disponibilité et le temps qu'ils m'ont consacré pendant mon stage.

Mes remerciements vont tout particulièrement aux personnes suivantes : Mademoiselle **BERAHRAH Siham**, Monsieur **AFLALAYE Antar** et Monsieur **CHERIFI Karim**, mes collègues pour l'aide et les conseils qu'ils ont apportés durant mon travail.

Je remercie également l'équipe pédagogique de l'école nationale supérieure de management et tous les professeurs affiliés pour la formation.

Enfin, une reconnaissance particulière à l'ensemble du personnel de l'entreprise AL.RE.CC pour leur accueil et pour le temps accordé à répondre aux questionnaires.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	I
REMERCIEMENT	II
TABLE DES MATIÈRES	III
LISTE DES TABLEAUX	VI
LISTE DES FIGURES	VII
LISTE DES GRAPHES	VIII
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	IX
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE	4
1. Contexte et objectifs de recherche	5
2. La pertinence de la recherche	5
2.1. Pertinence scientifique	5
2.2. Pertinence managériale	6
3. Les questions de la recherche	6
4. Le contexte organisationnel	7
4.1. Présentation de l'entreprise AL.RE.CC	7
4.2. Présentation de la Direction Générale	9
CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL	14
1. Revue de littérature	15
2. Cadre conceptuel	17
2.1. La notion du stress professionnel	17
2.1.1. Définition du stress	17
2.1.2. Définition du stress professionnel	19
2.1.3. Les facteurs de stress professionnel	21
2.1.4. Les répercussions du stress professionnel	22
2.1.5. La mesure de stress professionnel	22

2.2.La notion de l'emploi précaire	23
2.2.1. Définition de la précarité	23
2.2.2. Définition de l'emploi précaire	24
2.2.3. Les statuts de l'emploi précaire	24
2.2.4. La différence entre l'emploi précaire et le travail précaire	25
2.3.La relation entre le stress professionnel et l'emploi précaire	25
2.3.1. Le stress et l'insécurité professionnel	26
2.3.2. Le stress et l'incertitude et l'instabilité d'emploi	27
2.3.3. Le stress et l'insatisfaction au travail	27
3. Hypothèses	28
Chapitre 3 : Cadre méthodologique	29
1. Approche méthodologique	30
2. Méthodes et instrument de mesure	30
3. Mesure de variables	31
4. Echantillonnage	32
5. La pré-enquête et le pré-test	34
6. Procédure de collecte des données	35
Chapitre 4 : Analyse et interprétation des résultats	37
1. Présentation de caractéristiques de l'échantillon	38
2. Présentation et interprétation des résultats	43
2.1.Analyse et interprétation des résultats lié à la première hypothèse	43
2.2.Analyse et interprétation des résultats liés à la deuxième hypothèse	53
2.3.Synthèse des deux hypothèses	56
CONCLUSION	58
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	60
ANNEXE A- LE QUESTIONNAIRE.....	67
ANNEXE B- LE GUIDE D'ENTRETIEN	72
ANNEXE C- CONTRAT A DURÉE INDETERMINEE	74
ANNEXE D- L'ACCORD COLLECTIF.....	81

ANNEXE E- CALENDRIER INDICATIF DE TRAVAIL	87
ANNEXE F – L’ORGANIGRAMME GENERALE DE L’ENTREPRISE	90

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU N°	TITRE	PAGE
01	Fiche signalétique de l'entreprise AL.RE.CC (Février 2018).	07
02	Fiche signalétique de la Direction Générale (Février 2018).	09
03	Répartition de l'effectif selon la catégorie socioprofessionnel et le type de contrat.	10
04	Répartition des membres de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnel.	34
05	Statistique de fiabilité Alpha de Cronbach de tous les éléments.	35
06	Répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle	38
07	Répartition des enquêtés selon le genre.	39
08	Répartition des enquêtés selon l'âge.	40
09	Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.	41
10	Répartition des enquêtés selon les années d'expérience.	42
11	La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon la catégorie socioprofessionnel	43
12	La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon le genre	44
13	La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon l'expérience	45
14	La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon le niveau d'instruction	47
15	La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon l'âge	48
16	La moyenne arithmétique de l'échelle efforts	49
17	La moyenne arithmétique de l'échelle récompenses	53

LISTE DES FIGURES

FIGURE	TITRE	PAGE
01	Organigramme de la Direction Générale	12
02	Modèle basé sur la réponse.	18
03	Modèle basé sur les stimulés.	18
04	Modèle de Karasek.	19
05	Balance Effort – Récompense du modèle Siegrist.	20
06	Modèle de stress professionnel du NIOSH	21
07	L'impact des contrats d'emploi précaire sur les individus.	27
08	Modèle de recherche.	32

LISTE DES GRAPHEs

GRAPHE N°	TITRE	PAGE
01	La répartition d'effectifs par entité (Février 2018).	08
02	Structure de l'effectif selon le genre et l'âge (Février 2018).	09
03	Répartition de la population mère selon la catégorie socioprofessionnelle	33
04	Répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle	38
05	Répartition des enquêtés selon le genre.	39
06	Répartition des enquêtés selon l'âge.	40
07	Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.	41
08	Répartition des enquêtés selon les années d'expérience.	42
09	La distribution des moyennes selon la catégorie socioprofessionnelle	45
10	La distribution des moyennes selon le genre	46
11	La distribution des moyennes selon l'expérience	47
12	La distribution des moyennes selon le niveau d'instruction	48
13	La distribution des moyennes selon l'âge	50
14	Les moyennes de l'échelle efforts	54
15	Les moyennes de l'échelle récompenses	55

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

ACRONYMES	EXPLICATION
OIT	Organisation International du Travail
BIT	Bureau International du Travail.
CDD	Contrat à Durée Déterminée.
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
BTP	Bâtiment et Travaux Publiques.
BTPH	Bâtiment, Travaux Publics et Hydraulique
AL.RE.CC	Algérienne des Réalisations et de Construction de Centre.
GRCN	Groupe Construction
JCQ	Job Content Questionnaire

INTRODUCTION

La mondialisation de l'économie et ses répercussions sur les entreprises provoque l'apparition des nouvelles formes d'emploi flexibles, temporaires et précaires qui sont devenus une caractéristique des marchés du travail dans le monde (OIT, 2016, p.01). D'après l'enquête de BIT (2011, p.08) le pourcentage des salariés en emploi précaire était de 8,3% à 14,7% en Union européenne, alors que dans les pays de l'OCDE¹ l'emploi précaire est augmenté de 55% entre 1985 et 2007 (Jonathan Vaillancourt, 2013, p. 07). Aussi bien qu'en 2005, la Chine a déclaré que pas moins de 70% des emplois étaient en CDD (Laliberté Pierre, 2013, p. 03).

Dans les dernières décennies, ces formes d'emploi ont progressées en Algérie, selon les derniers chiffres donnés par l'organisation internationale du travail (OIT), la part des travailleurs en emploi précaire est passée les 50 % en 2015, c'est-à-dire les emplois précaires prennent jusqu'à 50% et 70% de tous les emplois disponibles et occupés en Algérie, elles sont adoptées dans les secteurs économiques tels que l'industrie et la construction et elles sont utilisées pour les différentes activités professionnelles (Saoudi Abdelaziz, 2015).

Cette tendance d'emploi en Algérie aide à la création de nombreux postes et elle diminue le taux de chômage à moins de 10% en 2008. Mais en contrepartie elle crée des problèmes risqués soit au niveau de l'organisation ou au niveau des individus.

Parmi les problèmes les plus courants résultant de cette forme d'emploi, le stress professionnel qui a des effets périlleux sur l'organisation et les employés à la fois, il influence la performance des deux parties.

Selon le rapport de l'OIT sur l'insécurité au travail, le stress professionnel est désigné comme la maladie de 21 e siècle, il affecte les employés dans tous les secteurs. Une étude réalisée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail en 2014 estime que 28% travailleurs sont affectés par le stress au travail. Alors qu'aux Etats- Unis, c'était 48% et 27% au Canada.

En Algérie, ce phénomène a commencé de s'installer petite à petit, cependant ces dernières années il touche plus d'un tiers des salariés selon des statistiques officielles publiées par des organismes spécialisés.

¹ OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économique.

A cet égard, plusieurs études montrent les effets préjudiciables de stress sur les entreprises et spécialement sur les individus, dans cette recherche, nous allons essayer d'étudier certaines de ces études et nous allons essayer d'étudier le stress résultant de l'emploi précaire.

Cette recherche se fixe comme objet de traiter comment l'emploi précaire conduit à des réactions du stress professionnel et d'apprécier le degré de ce stress chez les employés dans le secteur des travaux publics et des bâtiments.

Le choix du sujet s'est fait à cause de l'accroissement du phénomène de la précarité d'emploi aux entreprises algériennes, qui atteignent un nombre très important de la population active. Ainsi que l'accroissement de l'expression de besoin en bien-être au travail par les employés.

Le choix de cette thématique dans le secteur des bâtiments et travaux public (BTP) est lié au fait que ce dernier est reconnu par la périodicité des projets, et cette nature d'activité impose à l'entreprise de recruter les employés pour une durée limitée qui est appropriée à la durée de la réalisation des projets. Alors que, le secteur de la construction est soumis au plusieurs risques professionnel notamment lié au stress, d'après une étude publiée par ADP sur le stress dans le BTP, 94% des salariés du BTP en Europe sont sous le stress professionnel.

La présente recherche est de nature quantitative, pour cela des hypothèses ont été émises. Pour confirmer ou infirmer ces hypothèses un questionnaire a été élaboré de manière à atteindre les objectifs de la recherche.

Ce travail est subdivisé en quatre chapitres :

Le premier chapitre est consacré à la présentation des questions de la recherche, de même que décrit le contexte organisationnel de la recherche.

Dans le deuxième chapitre, on a entamé la revue de littérature qui contient les travaux qui ont été réalisés sur la même thématique et les modèles d'analyse ainsi que le cadre conceptuel qui nous présente les principaux concepts théoriques liés au thème ainsi que la présentation des hypothèses proposées.

Le troisième chapitre vise à cerner le cadre méthodologique de la recherche. Enfin, le quatrième chapitre expose et analyse les résultats trouvés sur le terrain et la discussion de ces résultats.

CHAPITRE 1
LA PROBLÉMATIQUE

Ce premier chapitre présente le contexte et les objectifs de la recherche et démontre la pertinence managériale ainsi que la pertinence scientifique de notre recherche.

Il expose les questions sur lesquelles se base notre recherche, ainsi que le terrain de recherche.

1. Contexte et objectifs de recherche.

Dans le contexte où les entreprises s'intéressent à la santé mentale de ses employés à la lumière des nouvelles politiques de l'emploi, elles sont motivées pour l'amélioration de la performance de leurs employés à travers la mise en œuvre de bonnes conditions de travail.

Dans un tel contexte, notre recherche vise à atteindre les objectifs suivants :

Le premier objectif est d'examiner la relation entre l'emploi précaire et le stress professionnel en étudiant la perception qu'ont les employés envers l'emploi précaire d'une part et d'autre part voir comment ce type d'emploi affecte le bien-être des employés.

Le deuxième objectif c'est d'identifier le niveau du stress professionnel auquel les employés sont soumis en raison de la nature de leur contrat de travail.

2. La pertinence de la recherche

La pertinence de la recherche signifie l'ensemble des raisons qui ont conduit le chercheur à adopter l'étude ainsi que l'utilité de recherche. La pertinence de notre étude est la suivante :

2.1. La pertinence scientifique.

- Montrer l'impact de l'emploi précaire sur la santé mentale des employés dans les entreprises algériennes ;
- Comprendre comment ce type d'emploi affecte le bien-être des employés et qui par la suite affectera leur performance ;
- Enrichir les études qui traitent le lien entre le stress professionnel et l'emploi précaire.

2.2. La pertinence managériale.

- C'est un moyen pour l'entreprise de connaître l'impact de ce type de contrat sur le bien-être de ses employés ;
- Aide à l'identification de la perception des employés à l'égard de l'emploi contractuel et précaire ;
- L'intérêt particulier que représente le type de contrat de travail au sein des entreprises actuelles, car toutes les entreprises s'orientent vers ce type de contrat sans savoir leurs répercussions sur les employés.

3. Les questions de la recherche.

Dans le secteur de bâtiment et les travaux publics, les changements et les restructurations sont fréquents et les incertitudes de plus en plus grandes, à cause de la nature de ses activités qui se caractérisent par la conjoncture et l'instabilité, ce qui oblige les entreprises appartenant à ce secteur d'adopter un mode d'emploi qui répond aux conditions mises par ce secteur. Cependant, le mode d'emploi utilisé est de nature temporaire ce qu'est souvent connu par le terme « emploi précaire ». Ce dernier est considéré comme l'un des facteurs de stress pour les employés qui peuvent entraîner généralement une dégradation de leurs performances.

Sur la base de cette réalité le présent travail s'inscrit dans le but de répondre à la problématique suivante :

L'emploi précaire peut-il créer du stress professionnel chez les employés de l'entreprise AL.RE.CC ?

De cette problématique les questions secondaires suivantes en découlent :

- ✓ Les employés de l'entreprise AL.RE.CC considèrent-ils l'emploi précaire comme une source du stress ?
- ✓ Quel est le niveau de stress professionnel engendré par l'emploi précaire chez les employés de l'entreprise AL.RE.CC ?

Dans ce cadre, le présent travail vise à identifier si les employés voient que l'emploi précaire peut être affecté leur bien-être au travail à travers la création du stress et évaluer le degré de ce dernier.

4. Le contexte organisationnel


Nous consacrons cette partie à la présentation de l'entreprise AL.RE.CC et sa direction générale, le terrain de notre étude.

4.1. Présentation de l'entreprise AL.RE.CC.

L'Algérienne des Réalisations et Construction du Centre par abréviation AL.RE.CC , filiale du Groupe Construction « GRCN » sous la tutelle du Ministère de l'Habitat, de l'Urbanisme et de la Ville , est une entreprise qui active dans le domaine du bâtiment, travaux publique et hydraulique, créée par fusion absorption de quinze entreprises (15) aux métiers divers et dans une répartition géographique éclatée sur plusieurs Wilaya.

Depuis 2014, Elle a réalisé 764 logements toutes formules confondus (OPGI, AADL, ENPI, DELP), un pôle universitaire, 3 lycées ,3 centres de formations, 2 centre de santé etc...

Tableau 01 : Fiche signalétique de l'entreprise d'AL.RE.CC (février 2018)

Dénomination sociale	AL.RE.CC
Logo	
Forme juridique	Société par action à capitaux public SPA.
Siège social	Route Nationale N°01- Bir Mourad Rais- Alger.
Domaines d'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Construction générale et métallique. - Restauration et rénovation. - Corps d'état secondaire (menuiserie aluminium) - Voirie réseau divers. - Travaux publics et démolition. - Production béton et agrégats de construction
Date de création	24/ 07/ 2014.
Chiffre d'affaire (2017).	8.021.765.000,00 DA
Numéro de registre de commerce	0997282 B15 16/ 00 du 06/ 10/ 2016.
Nombre des employés (2018)	3 813 employés. (février 2018)

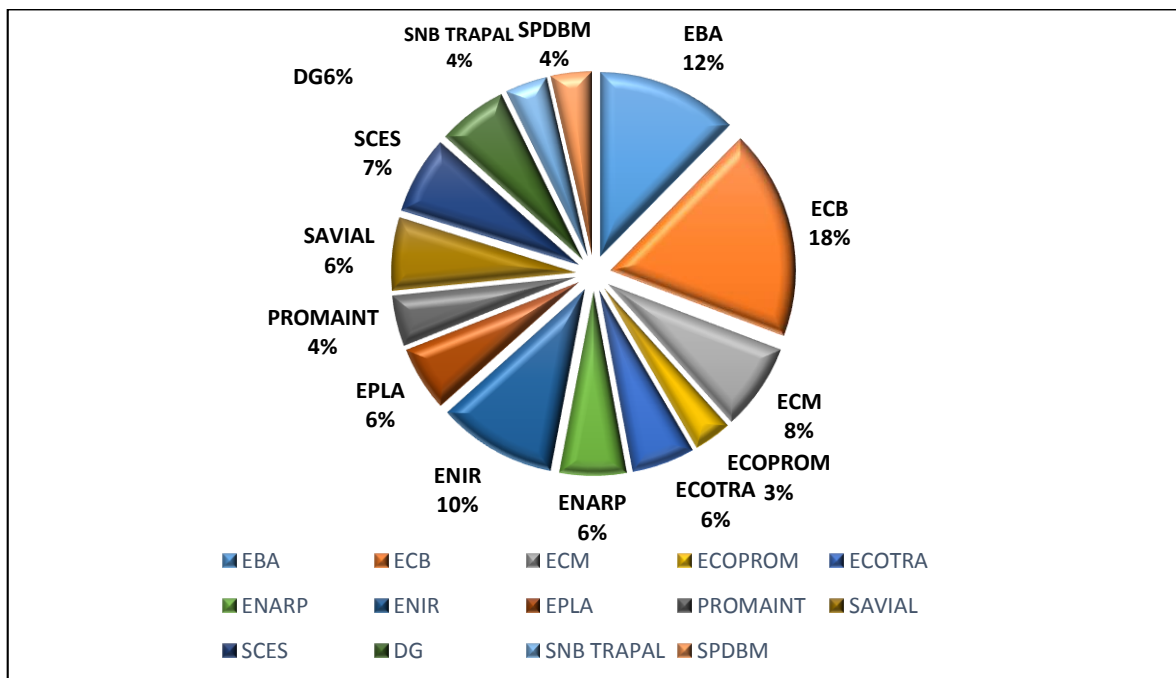
Source : construit par l'étudiante à partir des données de l'entreprise.

Les entités de l'AL.RE.CC sont : EC Blida, EB Alger, SNB TRAPAL et ECOPROM opèrent dans la construction générale, ECM et PROMAINT des entités de construction métallique, CES fabrique les cops d'état secondaire et les cabinets Saharienne, ainsi ENIR une entité de travaux public, démolition et rénovation.

SAVIAL une entité de de Voirie et réseaux divers, ECOTRA entité de Restauration et rénovation, SPDBM entité de Production de béton, préfabrication et produits agglomérés, EPLA et ENARP des entités de Menuiserie aluminium, Menuiserie bois et aménagement des espaces verts.

Les employés de l'entreprise sont répartis sur les différentes entités comme suit :

Grphe 01 : La répartition d'effectifs par entités (Février 2018)



Source : construit par l'étudiante à partir des données de l'entreprise.

Le graphe circulaire ci-dessus nous renseigne sur la répartition des effectifs par entités arrêté au mois de février 2018. On remarque que l'entité ECB a l'effectif le plus élevé (18% de l'effectif totale), suivi par l'entité d'EBA avec un effectif de 12%. Le grand nombre des travailleurs de ces entités est dû au fait qu'ils sont des entreprises de gros-œuvres qui besoins à beaucoup des travailleurs pour la réalisation de toute les activités qui ont un rapport direct avec la construction.

En revanche, l'entité qui compte le moins d'effectifs c'est ECOPROM avec un taux de 3%. Pour le reste des entités la main d'œuvre est moins importantes vu le type d'activité.

4.2. Présentation de la Direction Générale.

La Direction Générale via ces cinq directions centrales regroupe l'ensemble des postes de management général de l'entreprise. Elle se caractérise par la prise en charge d'une double responsabilité à la fois stratégique et opérationnelle :

- Définir les grandes lignes de la politique de l'entreprise.
- Définir la stratégie (objective et moyenne) pour l'entreprise et les entités.
- Élabore des objectifs de modernisation et de développement de l'entreprise.
- Supervise et gère les moyens (organisationnels, techniques, humaines, financiers, logistique, etc...) pour réaliser les objectifs assignés.

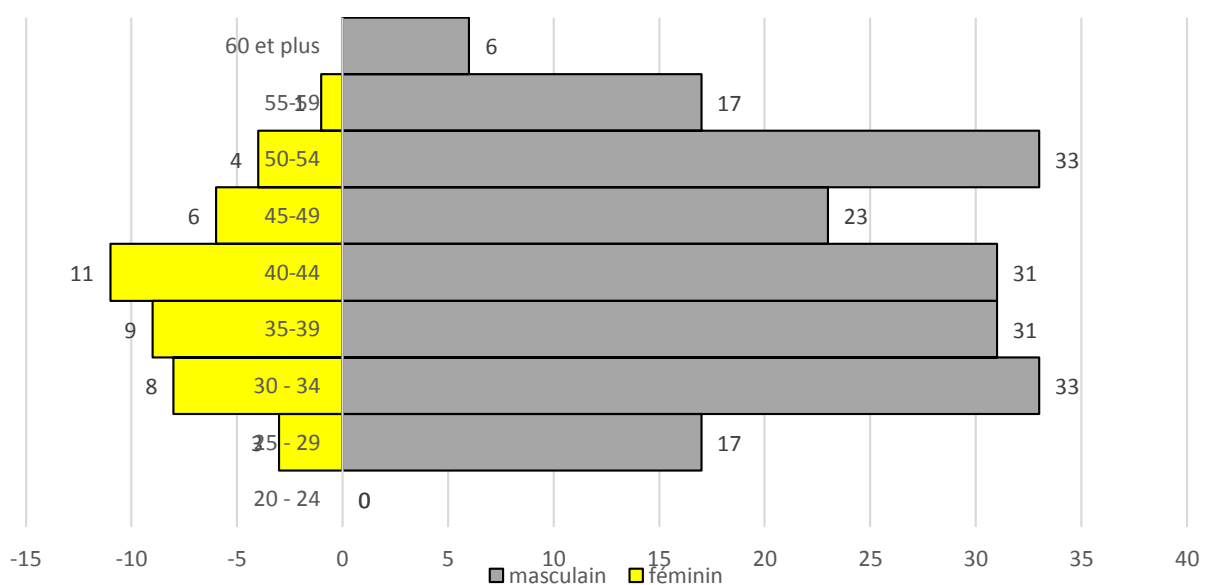
Tableau 02 : Fiche signalétique de la Direction Générale (Février 2018)

Localisation	Zone industrielle Oued Samar
Nombre d'effectifs	233 employés.
Adresse e-mail	Direction.generale@alrecc.dz
Numéro de téléphone	021 51 30 96/ 97.

Source : construit par l'étudiante à partir des données de l'entreprise.

La Direction Générale d'AL.RE.CC comprend 233 employés, avec une moyenne d'âge de 42 ans et d'une ancienneté moyenne de 3 ans. De plus, 77% des employés ne sont pas des universitaires et 81% est un effectifs masculin.

Graphe 02 : Structure de l'effectif selon le genre et l'âge (Février 2018)



Source : construit par l'étudiante à partir des données de l'entreprise.

La pyramide des âges ci-dessus nous renseigne sur la répartition de l'effectif d'ALRECC selon l'âge et le genre.

La pyramide des âges prend la forme de toupie qui a une base étroite, ce qui signifie que le taux de jeunes est faible, et s'étend au sommet, ce qui signifie que le taux des personnes âgées est élevé c'est à dire que les employés qui vont à la retraite sont majoritaires.

L'aspect positif de cette configuration, est le renouvellement naturel des employés et pour le côté négatif, les départs à la retraite massifs et simultanés des employés vont peser sur l'entreprise un risque de perte du savoir et du savoir-faire.

La distribution de l'effectif selon le genre indique qu'une répartition déséquilibrée de 18% de femme contre 81% d'homme. Cette répartition peut être justifiée par la localisation de l'entreprise dans une zone industrielle isolée et le manque de moyen de transport, ainsi que le BTHP est un secteur essentiellement masculin.

Le tableau suivant nous a donné la répartition de l'effectif de la direction générale selon la catégorie socioprofessionnelle et le type de contrat.

Tableau 03 : La répartition de l'effectif selon la catégorie socioprofessionnel et le type de contrat

Types de Contrats Catégorie socio-professionnelle.	CDD		CDI		Intérim		Total par catégorie	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Cadre dirigeant	03	1.30	0	0	0	0	03	1.30
Cadre	62	26.61	11	4.72	07	07	80	34.33
Maitrise	67	28.75	02	0.86	00	00	69	29.61
exécution	76	32.61	05	2.15	00	00	81	34.76
Total par contrat	208	89.27	18	7.73	07	3	233	100

Source : construit par l'étudiante à partir des données de l'entreprise.

Le tableau ci-dessus c'est un tableau croisé nous a permis de voir la répartition des effectifs de la Direction Générale selon la catégorie socioprofessionnel et le type de contrat de travail.

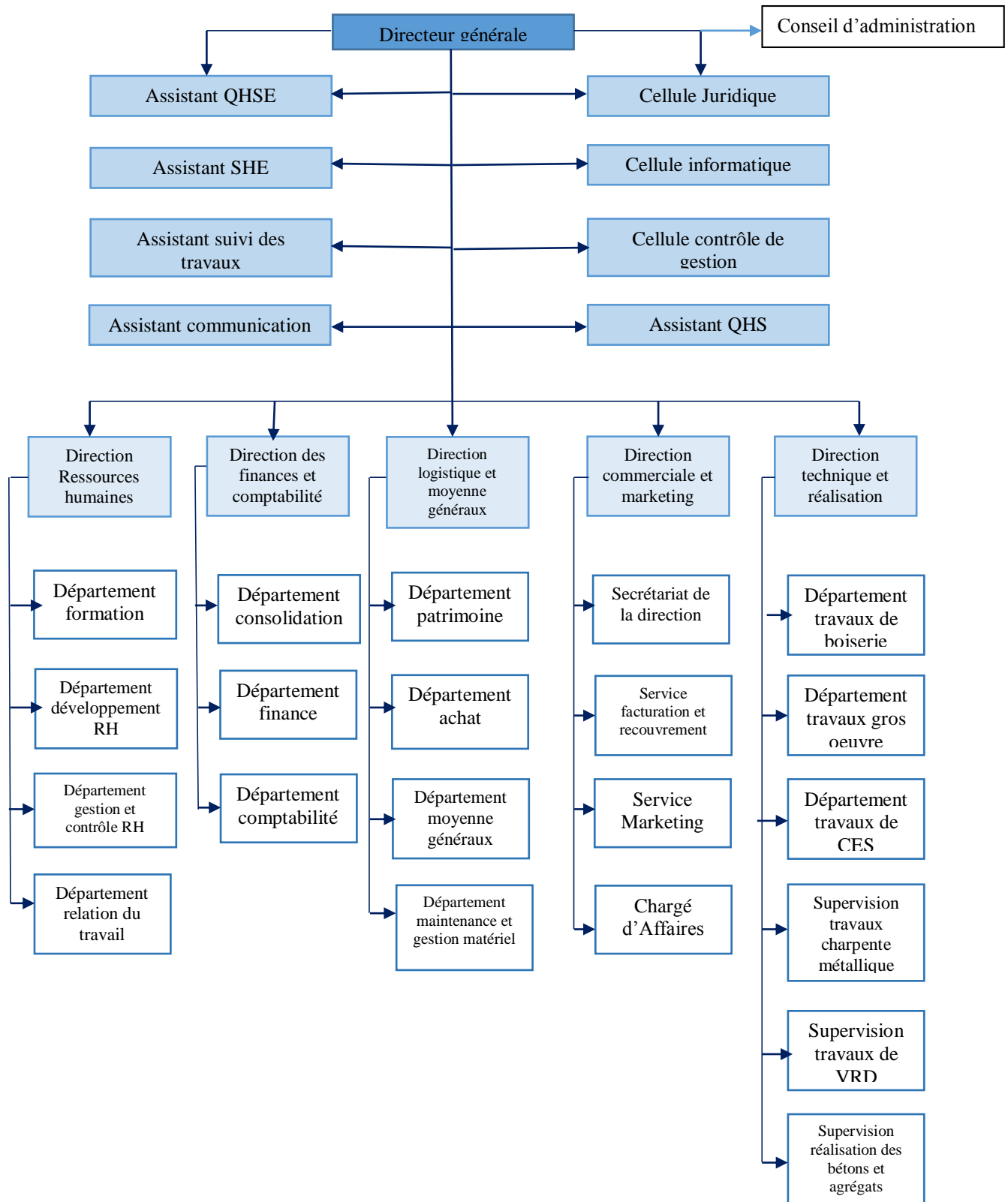
On remarque que la majorité des employés ce sont des cadres avec un taux de 34% de l'effectif totale, dont 26% sont en CDD et 7% sont des intérimaires. Notez que le pourcentage des intérimaires est très faible et ce sont tous des cadres. Alors que le taux les employés en CDI est égales 7.73%.

La Direction Générale est structurée en cinq (5) directions centrales trois (3) cellules, l'organigramme suivant est de type hiérachico-fonctionnel, est une représentation schématique des principaux niveaux hiérarchique et les structures fonctionnels de la Direction Générale d'AL.RE.CC.

Nous notons qu'il se compose de deux niveaux hiérarchiques, le premier c'est le niveau de directeur générale et le deuxième c'est les directions centrales.

Chaque niveau exerce son pouvoir sur un ensemble de fonctions organisées en cellule et en département.

Figure 01 : Organigramme de la Direction Générale



Source : Document de l'entreprise.

Cet exposé de la problématique nous a permis de simplifier le problème de notre recherche et les questions qui tournent autour de notre étude, qui est la base de reste de l'étude.

Alors notre recherche vise à étudier le stress professionnel crée par l'emploi précaire à travers la perception des employés pour clarifier l'impact de cet emploi sur les employés et d'une manière indirecte sur les organisations.

CHAPITRE 2

REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE

CONCEPTUEL

Ce chapitre est élaboré dans le but de citer les principaux écrits et les modèles qui expliquent le phénomène étudié afin d'extraire les hypothèses appropriées pour nos questions de recherche, ainsi que définir les concepts liés à notre thématique.

1. Revue de littérature.

A la question du stress professionnel répond une littérature tellement abondante et n'est pas nouvelle, dont on va choisir quelques-unes pour les montrer.

Richard Lazarus et Folkman (1980) ont développé l'approche transactionnelle du stress, cette approche est basée sur la double évaluation de la situation stressante. Lorsqu'un individu est confronté à des éléments stressants, il fait en premier lieu une évaluation primaire de ces éléments pour voir s'ils représentent une menace pour lui ou non, bien qu'il existe un danger il fait une évaluation secondaire pour déterminer leur perception envers ses ressources émotionnelles et comportementales s'ils sont suffisants pour faire face à la situation stressante. (Benchetrit Cécile, 2010, p.26). Alors le stress au travail résulte de la façon dont une personne évalue la situation qui lui pose un risque.

Le modèle de Karasek Robert (1979) «la latitude décisionnelle et les demandes de l'environnement» c'est l'un des modèles les plus connus de l'approche interactionnelle, qui explique le stress au travail à l'aide de deux dimensions. La première dimension c'est la latitude décisionnelle qui comprend l'autonomie et la liberté de prendre les décisions et la deuxième dimension c'est les exigences psychologiques qui mesurent la quantité et la complexité de travail. Ce modèle est associé à un questionnaire d'évaluation du stress et des conditions psychosociales (le JCQ), qui permet de faire un diagnostic de l'état du stress professionnel (job strain) dans les organisations (Win Van Wassenhove, 2014, p.01).

La limite de ce modèle apparaît dans le manque de considération de caractéristiques individuelles des employés comme le type de personnalité ainsi l'interaction entre les individus au travail et il a été démontré que les facteurs organisationnels sont l'origine du stress au travail.

L'évaluation du stress au travail était un sujet de recherche de plusieurs chercheurs, tel que la recherche d'Emilio La rosa- Rodriguz et al (2013) sur l'évaluation du stress au travail après mesures de prévention dans une caisse de retraite qui a pour but de d'analyser les évolutions après la mise en place des mesures de lutte contre les risques psychosociales. Cette recherche été réalisé auprès de 258 salariés par trois questionnaires. Les résultats

trouvés par cette recherche montre que l'amélioration du soutien social et la diminution du l'iso-strain aide à la lutte contre le stress professionnel.

Alors que L'emploi précaire a fait l'objet de nombreuses études ces dernières décennies. Nos recherches nous a permis d'observer que chaque chercheur traite le sujet de l'emploi précaire d'une façon différente à l'autre.

En 2001, PAUGAME Serge dans son ouvrage « Le salarié de la précarité : Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle» analyse la précarité de l'emploi, il montre qu'elle résulte par l'instabilité de la situation professionnelle liée aux statuts de travail qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée (Véronique Vergnereau, 2001, p.01). Ainsi, Arne L. Kallberg parle dans son article sous le titre «Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition », sur l'emploi précaire et il montre que ce type d'emploi est instable et résultant le déstress (2009, p.02).

Cranford et coll (2003) dans leur recherche sur l'emploi précaire s'appuient sur les conséquences de cet emploi, ils ont dit qu'il est introduit aux formes d'emploi atypique, il limite les avantages sociaux et les droits légaux des employés, et implique l'insécurité d'emploi, le faible taux de travail, les mauvaises conditions de travail et les risques des santé (Vaillancourt Jonathan, 2013, p.14).

Certains travaux montrent que l'emploi précaire a une place centrale parmi les facteurs de stress, qui affectent le bien-être et la santé mentale des employés. Parmi les littératures qui soulignent les effets de l'emploi précaire sur la santé mentale, on trouve la recherche d'Amélie Darcy, Titoun Lavenier –Pasquier, Catherine- Deneve, (2013) sur la précarité de l'emploi et ses multiples impacts à la lumière du genre. L'objectif de cette recherche c'est l'observation des impacts de l'emploi précaire sur les salariés et voir ces effets selon le sexe du salarié soumis à la précarité, pour réaliser cette recherche un questionnaire était élaborer sur les impacts de l'emploi précaire en terme de stress, les chercheurs ont trouvé que la précarité de l'emploi a un impact négatif sur les salariés quel que soit le genre du salarié.

Virtanen et Coll ont fait une méta-analyse¹ en 2005 sur les effets de l'emploi précaire sur les troubles de la santé mentale. Cette analyse exprime les mécanismes par lesquelles l'emploi précaire affecte la santé mentale (INSERM, 2011, page.36). Ils ont montré qu'il

¹ Méta- analyse : est une démarche consiste à combiner les résultats d'un ensemble d'études sur un problème donné pour faire une analyse très précise.

existe un lien négatif entre l'emploi précaire et la santé mentale et la sécurité des employés, Ils ont trouvé que les employés en emploi précaire souffrent plus que les autres employés non précaires de stress.

La spécificité de notre recherche se reflète dans l'évaluation quantitative et l'estimation de niveau du stress spécifique à l'emploi précaire et essaye de savoir si cet emploi crée un niveau très élevé du stress des employés.

2. Cadre conceptuel.

La partie présente est consistée à déterminer et définir les concepts de la recherche.

2.1. La notion du stress professionnel.

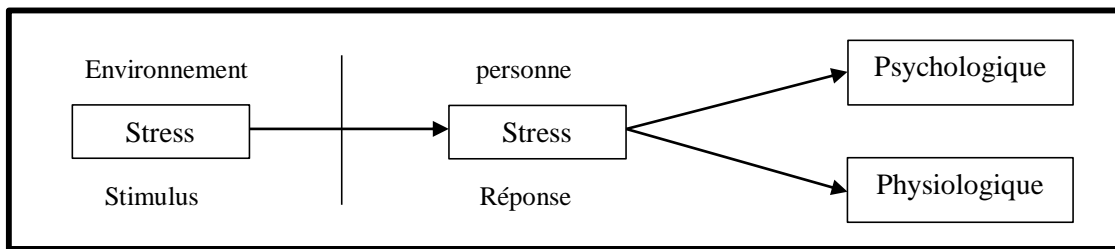
Le stress professionnel devient une réalité inévitable dans le monde du travail qui touche l'ensemble des employés dans les entreprises modernes. Les études récentes rapportées plusieurs facteurs qui le font apparaitre comme : le manque de clarté ou l'incohérence dans les attentes, la surcharge ou sous-charge de travail, le manque de reconnaissance et de soutient de la part des supérieurs et des collègues, la précarité de l'emploi, etc...

Pour bien comprendre ce phénomène, il est nécessaire de savoir d'abord que ce qu'il s'agit par le stress, et par la suite on va exposer le stress professionnel, ses niveaux et enfin les méthodes de mesure.

2.1.1. Définition du stress.

Plusieurs approches et conceptions été données pour le but de clarifier le concept du stress, dans cette partie on va présenter quelque unes.

Les conceptions physiologique ou l'approche basée sur la réponse (modèle de Selye, 1974), noté par Steiler et Rosent (2011, p.72) montrée que chaque personne présente une réponse ou une réaction non spécifiques face à un évènement perturbateur. Alors le stress c'est une réponse de l'individu aux phénomènes causant de la pression.

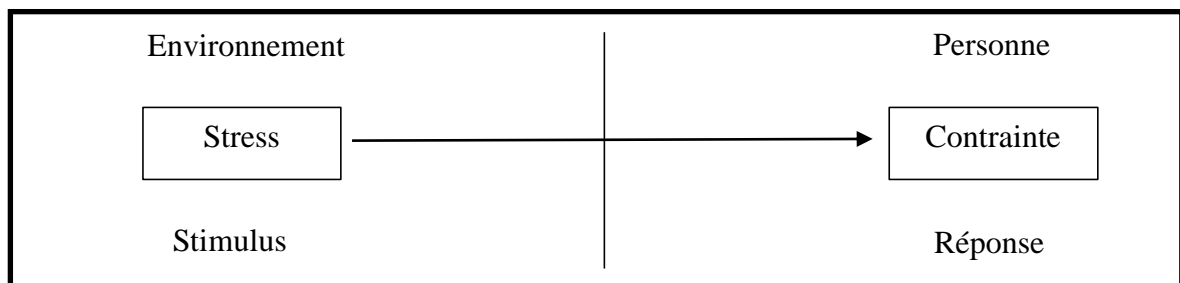
Figure 02 : Modèle basé sur la réponse.

Source : Steiler Dominique et Rosnet Elisabeth (2011), page 72.

Hans Selye (1907 -1982) décrit le stress à travers un syndrome réactionnel qu'il s'appelle le syndrome général d'adaptation (SGA). Ce syndrome montre les phases de la réaction de l'organisme face à un stressant : une réaction d'alarme, une phase de résistance et une phase d'épuisement (Tay Mina Emélfa, 2011, p.11).

La deuxième approche qui traite le stress c'est l'approche transactionnelle introduit par Lazarus et Folkman (1984) (cité par Marilou Bruchon-Schweitzer, 2001, p.68) qui définit le stress comme une « transaction particulière entre un individu et une situation dans laquelle celle-ci est évaluée comme débordant ses ressources et pouvant mettre en danger son bien-être ».

Les auteurs de l'approche basée sur le stimulus considèrent le stress comme un résultat de l'action d'un agent ou un stimulus externe physique ou psychologique ou psychosocial. C'est –à dire le stress se forme lorsque l'individu interagit avec l'environnement, et cette interaction peut menacer ses ressources et son bien-être (Steiler Dominique et Rosnet Elisabeth, 2011, p.72).

Figure 03 : Modèle basé sur les stimules.

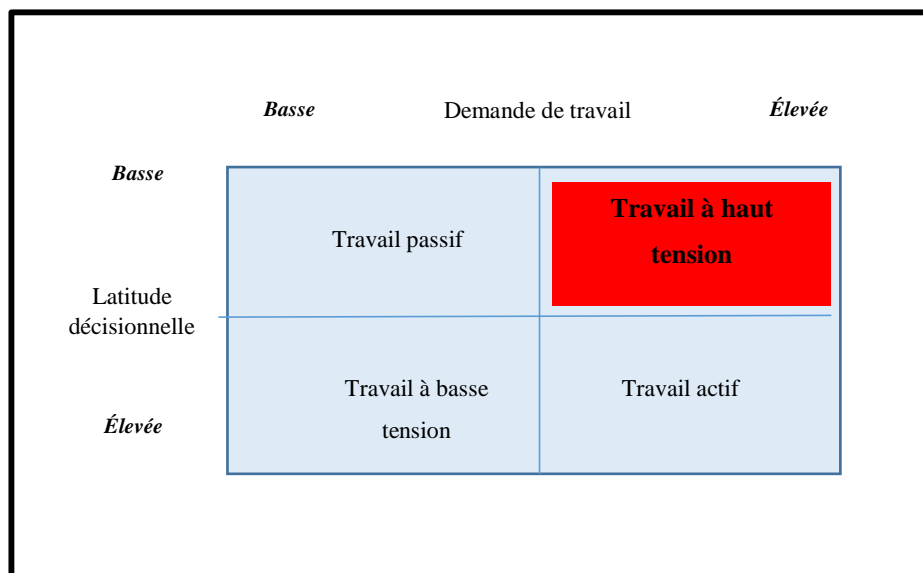
Source : Steiler, Dominique et Rosnet Elisabeth (2011), p.72.

2.1.2. Définition du stress professionnel

Dans le domaine de travail, le modèle qui apporte un éclairage sur les différents déterminants du stress professionnel c'est celui de Robert Karasek (1989).

Karasek explique que le stress professionnel est en fait la résultante de forte demande psychologique exercée sur l'individu, c'est-à-dire les contraintes liées à l'exclusion du travail, alors que la capacité de ce dernier à prendre les décisions nécessaires pour répondre à ces demandes ou le degré d'autonomie dans la prise de décisions est faible. (Patrick Légeron, 2008, p.813).

Figure 04 : Modèle de Karasek



Source : Gamassou Claire Edey, 2002, p.05.

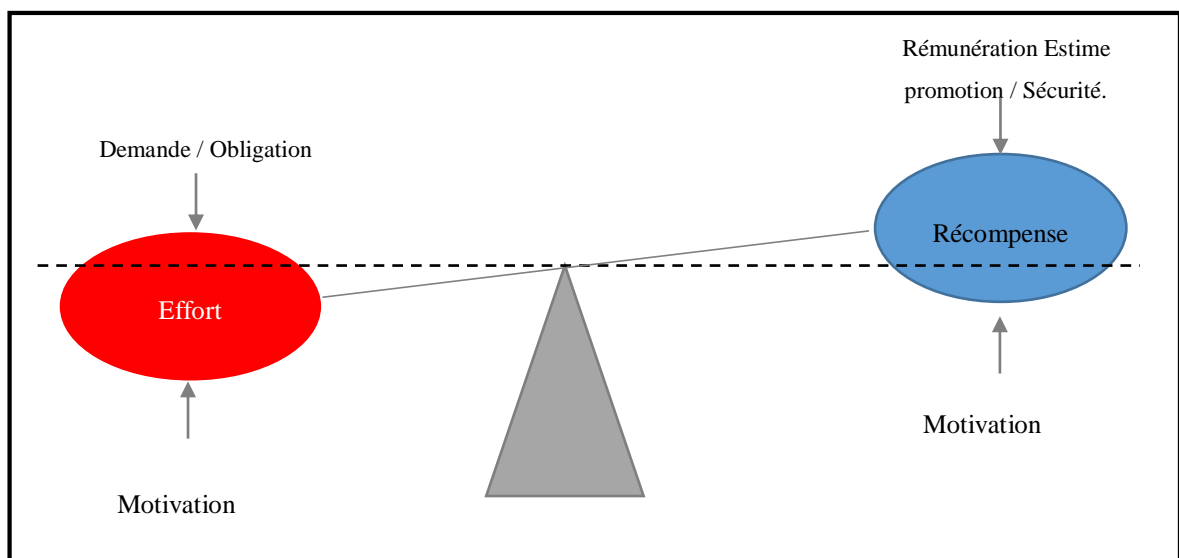
D'après le modèle ci-dessus Karasek distingue quatre situations du travail (Oubernine Lynda, 2013, p.39) :

- Travail passif : c'est un travail à faible demande psychologique et de contrôle réduit, cette situation peut créer du stress à long terme s'elle persiste.
- Travail à basse tension : c'est le travail où les travailleurs ont une autonomie très élevés dans la prise de décisions bien qu'il n'ait pas de charge de travail.
- Travail actif : on dit que ce travail est actif, lorsque la latitude et demande psychologique sont élevées, ce travaille engendre beaucoup de tension mais il permet au travailleur de prendre les décisions et développer ses compétences.
- Travail à haut tension « job strain » : il s'agit d'une situation à forte demande et à faible possibilité de contrôle, cette situation est caractérisée par un stress très élevé.

Le modèle Effort – récompense de Johannes Siegrist montre que le stress professionnel résulte d'un déséquilibre entre les efforts déployés par les employés, c'est-à-dire les capacités intellectuelles et physique qu'un individu fournit pendant son travail et la récompense reçue par ces employés, comme le salaire, la reconnaissance, le contrôle sur le statut professionnel. (LANGEVIN.V et BOINIS, 2015, p.109).

Ce modèle s'appuie sur l'idée qu'une situation devienne stressante lorsque les efforts sont plus élevés que les récompenses.

Figure 05 : Balance Effort- Récompense du modèle de Siegrist



Source : JABBOUR Julien, 2015, p.34.

Ce modèle est associé à un questionnaire qui évalue le stress professionnel selon deux dimensions psychosociales (JABBOUR Julien, 2015, P.33) :

- Efforts : il est exploré cette dimension par six (6) questions sur les exigences du travail
- Récompenses : cette dimension est évaluée par 11 questions sur les bénéfices obtenus par les salariés.

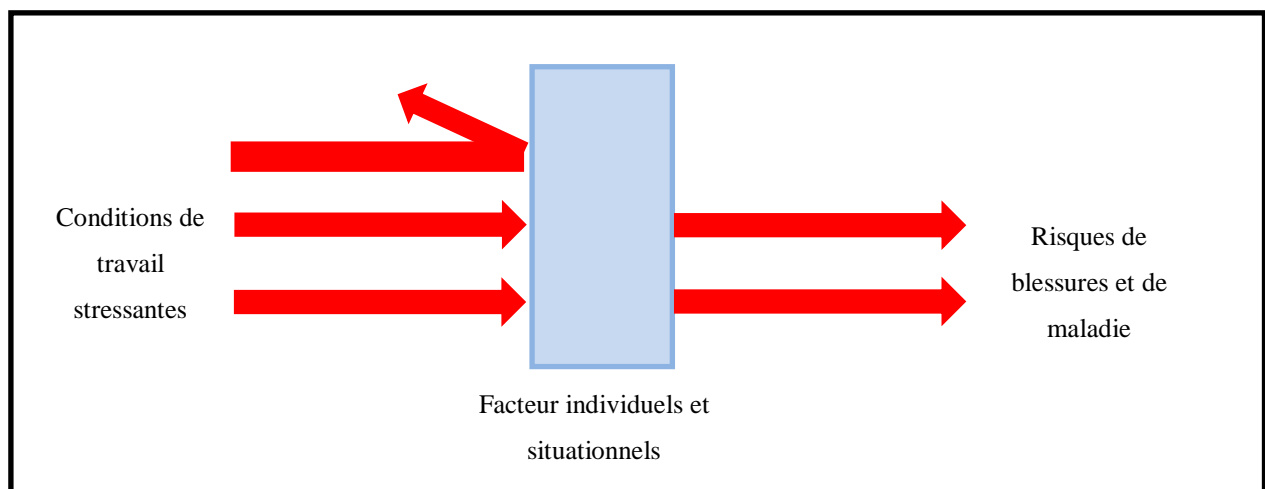
Pour déterminer le niveau de stress, il calcule le rapport effort / récompense après le calcul de score des efforts et des récompenses.

D'après les recherches du National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), le stress au travail est de courte durée, il est créé par les conditions de travail stressantes et les

facteurs individuels et situationnels et les risques de blessures et de maladies (Dolan Simon L, Eric Gosselin et Jules Carrière, 2012, page 391).

Alors le NIOSH définit le stress au travail comme est une réaction négative physique ou psychique, contre les conditions de travail ne correspond pas aux capacités des individus, cette réaction se manifeste sous forme des problèmes la santé et des accidents au travail (Direction générale Humanisation du travail, 2006, p.15).

Figure 06 : Modèle de stress professionnel du NIOSH



Source : Simon L. Dolan, Eric Gosselin et Jules Carrière, 2012, page 392.

De même, Rudolf O. LARGE (2016, p.135) voit que le stress au travail « correspond au déséquilibre ressenti par un salarié entre ce que la hiérarchie lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont ce salariés dispose pour y répondre ».

D'après les définitions précédentes, nous pouvons conclure que le stress professionnel est présent lorsque le milieu du travail constitue une menace pour la personne soit par les demandes excessives qu'il impose, soit par l'insuffisance des ressources permettant à l'individu de combler ses besoins. Alors le stress est une réaction au danger ou au manque trouvé au travail.

2.1.3. Les facteurs de stress professionnel

Les causes de stress au travail sans multiples, Alain Gintrac (2011, p.91) est regroupé ces facteur comme suit :

- a. Les facteurs liés à l'organisation de travail : ils comprennent les horaires de travail, la centralisation des décisions, manque de contrôle de l'employé sur l'organisation

de son travail, la précision de travail, le changement de poste, l'instabilité des contrats de travail (contrats précaire, sous- traitance ...).

- b. Les facteurs liés aux conditions et environnement de travail : comme la propreté, la chaleur, l'éclairage, le bruit, l'insécurité d'emploi, la concurrence...etc
- c. Les facteurs liés à la communication : il s'agit de l'absence ou quasi absence de la communication verticale, descendant et ascendante.
- d. Les facteurs subjectifs : comprend les caractéristiques du travailleur comme le type de personnalité et les caractéristiques psychologiques

2.1.4. Les répercussions du stress professionnel.

Le stress n'est pas toujours négatif, parfois il peut être positif et stimulant pour certain personnes et dans certain situation ce qui reconnus par le stress optimal, dans ce niveau de stress les employés restent motiver et ils réalisent une bonne qualité de travail et leur performance atteinte le maximum. Mais dans le cas de mauvais stress, de nombreux problèmes peuvent survenir soit au niveau individuel ou organisationnel

Dans ce qui suit on va citer quelque répercussion négative du stress :

- a. **Sur l'individu** : le stress au travail peut engendrer des maladies différentes comme : (Alain GINTRAC, 2011, p. 93)
 - Les maladies cardiovasculaires, digestives et dermatologiques.
 - Les troubles de l'adaptation et la dépression qui peut conduite au suicide, l'addiction de l'alcoolisme ou les tabagismes
- b. **Sur l'organisation** : l'impact du stress professionnel sur l'organisation est apparu dans les phénomènes suivant : (BERTRAND Aurore, 2014, p.19)
 - L'augmentation de taux d'absentéisme.
 - L'augmentation des accidents de travail et les congés de maladies.
 - La diminution de la productivité, la performance et la créativité
 - La démotivation et la dégradation de climat sociale.

2.1.5. La mesure du stress professionnel.

Beaucoup de chercheurs s'intéressent à l'élaboration des méthodes et des outils de mesure et d'évaluation de stress au travail, certains d'entre eux se sont appuyés sur l'observation des symptômes qui peuvent indiquer que la personne souffre de stress et d'autre ont utilisé des échelles spéciales. Généralement il y' a trois approches de la mesure de stress au travail :

La première approche c'est l'approches sur- mesure, la mesure de stress professionnel par cette approche selon STEILER Dominique et ROSNET Elisabeth (2011, p.74) est faite par la combinaison des outils existants avec des mesures spécifiques construites pour l'évaluation de stress professionnel dans un contexte particulier, à une population identifiée.

Parmi les échelles développer dans cette approche, l'échelle de stress de S. Cohen (1983), la mesure de stress professionnel de J.R.P. French et R.D. Caplan (1972) qui se base sur l'identification des facteurs qui perturbent la santé mentale et physiques des individus (STEILER, Dominique ; ROSNET, Elisabeth, 2011, p.74).

La deuxième approche, c'est l'approche composite qui mesure le stress par rapport aux stressseurs professionnels (les conditionnes environnementales et professionnelles), et par rapport aux contraintes (strains) et aux dimensions modératrices (STEILER, Dominique ; ROSNET, Elisabeth, 2011, p.76). Parmi les outils de cette approche, on trouve l'OSI – Occupational Stress Indicator.

Enfin, l'approche globale, elle rassemble à l'approche composite mais la différence entre eux c'est la diversification des questionnaires utilisés et l'application des actions d'observation et d'interviews (STEILER, Dominique ; ROSNET, Elisabeth, 2011, p.76).

2.2. La notion de l'emploi précaire.

L'emploi précaire est un mode d'intégration au marché du travail, il est considéré comme un emploi occasionnel, il offre aux entreprises certain souplesse et flexibilité et lui permettre de recruter des employés pour une durée limitée, pour des tâches bien définies.

2.2.1. Définition de la précarité.

Il est essentiel de bien définir ce que nous entendons par «la précarité » avant de préciser la signification de l'emploi précaire.

L'adjectif précaire selon Valentine Hélarlot (2005, p.30) désigne le caractère de tout situation «dont on ne peut garantir la durée, la solidité, la stabilité ; qui, à chaque instant, peut être remis en cause ».

Le Petit Robert (2013, p.1994) définit l'adjectif précaire comme une situation instable sans garantie de durée, c'est le synonyme d'incertitude et de provisoire. La précarité renvoie principalement à tout phénomène ou situation dont l'avenir et la durée ne sont pas assurée, instable, incertain, délicat et fragile.

2.2.2. Définition de l'emploi précaire.

L'emploi précaire est une notion complexe et floue mais on peut la comprendre à partir de ses caractéristiques.

Arne L. Kalleberg (2009, p.02) définit la précarité d'emploi comme tout emploi vue par les employés comme un emploi incertain, imprédictible et risqué.

Un emploi précaire selon l'approche des statuts (Bruno Lamotte et Cécile Massit, 2009, p.05) désigne un travail salarié en contrat à durée limitée « contrat précaire » comme : le CDD, les contrats en mission d'intérim, le contrat de travail temporaire, le travail vacataire et les contrats aidés, etc...

Généralement les employés en emploi précaire sont travaillés dans des conditions de travail d'une pénibilité élevée, stressantes et faiblement rémunéré et ils ont le sentiment d'insatisfaction et d'insécurité par rapport à leurs l'emploi.

Selon la loi 90/11 relative au relation de travail détermine les cas où les entreprises se réfèrent à ce type d'emploi, on trouve dans article 12 (2011, page 08) que les contrats à durée déterminée s'établissent pour la réalisation des projets temporaires et périodique ou l'exécution des activités à caractère discontinue ou saisonnier, aussi, dans le cas de travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables. Ainsi, pour le remplacement d'un salarié absent.

Alors, l'emploi précaire se définit comme tout emploi limité dans le temps, provisoire et incertain, présent l'instabilité et l'insécurisé de travail qui manque de perspective de carrière et la durabilité, il désigne toute forme d'emploi qui ne garantit pas un revenu dans l'avenir et il ne permet pas d'accéder à un niveau de vie correct et qui empêche d'envisager l'avenir avec certitude.

2.2.3. Les statuts d'emploi précaire

Les emplois précaires sont souvent reconnu par les emplois atypiques, ce forme d'emploi est distingué par le type de contrat adoptés, parmi ces contrat les plus reconnus en Algérie on compte principalement :

- Contrat de travail à durée déterminée : selon J.M. Peretti (2015, p 140) Le contrat à durée déterminée « CDD » a un terme fixe de sa conclusion. Il permet aux entreprises

à changer leurs effectifs en fonction de leurs besoins et en fonction de la charge de travail.

- Contrat de travail temporaire ou contrat d'intérim : le contrat intérimaire est une convention entre une entreprise (intérim) et un employé (intérimaire) pour remplacer le titulaire d'un poste absent « un travailleur permanent », ou pour un motif économique qui est la réduction des coûts de main d'œuvre (LACROUX Alain, 2007, p.05).
- Contrat de travail à temps partiel : Ce type de contrat est élaboré pour le travail effectué pendant une durée courte que la durée normale et légale du travail (FFN, 2015, p.06). Certaines entreprises recourent à ce type de contrat pour réduire la durée de travail au lieu de licencier les employés. Ce contrat est classé en contrat précaire en raison de faible revenu de ses employés.
- Contrat d'insertion des diplômés « CID » : c'est un contrat pour les jeunes diplômés des instituts supérieurs ou pour les techniciens supérieurs qui ont des formations professionnelles (HIDJEB Ouzna, 2013, p.65).
- Contrat d'insertion professionnelle « CIP » : c'est un contrat pour les jeunes qui ont un niveau d'étude secondaire et de centre de formation professionnelle (Mohamed Said Musette, 2014, p.32).

2.2.4. La différence entre l'emploi précaire et le travail précaire

Serge Paugam (2000) distingue entre l'emploi précaire et le travail précaire, il confirme que l'emploi précaire est lié au type de contrat, il correspond au fait de ne pas pouvoir prévoir l'avenir professionnel, il ne permet pas d'assurer la protection sociale.

Bien que, le travail précaire correspond à des sentiments d'insatisfaction et de souffrance au travail. Elle n'est pas reliée à la question du statut en emploi. Il vient lorsque l'employé ressent qu'il n'est pas valorisé dans l'entreprise (Jonathan Vaillancourt, 2013, p.15).

2.3. La relation entre le stress professionnel et l'emploi précaire.

L'emploi précaire a des répercussions et des conséquences dommageables sur la santé mentale des employés. En effet, au-delà des problèmes financiers et la dégradation de la situation sociale, l'emploi précaire engendre du stress, du mal-être, Bien que présente la souffrance au travail. Alors l'emploi précaire est considéré comme un agent stressant parce qu'il peut déclencher un niveau très important du stress chez les employés précaires.

Thierry Lang (2011, p 80) considère le travail dans des conditions défavorables du point de vue du statut d'emploi, tel que l'emploi précaire, est considéré comme désavantageux pour la santé, particulièrement la santé mentale.

Les emplois précaires sont toujours associés aux mauvaises conditions de travail, aux environnements de travail dangereux et aux problèmes de santé psychique et émotionnels.

Sordes- Ader Florence et ATP Pierre (p.12) montrent que les personnes vivant dans une situation sociale ou professionnelle précaire présentent un niveau de stress plus élevé que les personnes en situation stable et non précaire.

Le stress au travail est un phénomène associé à l'emploi précaire, autrement dit le degré de stress est affecté par ce type d'emploi (Darcy Amélie et al, 2013, p.39), à travers le développement des facteurs du stress lié aux conditions de travail comme le manque d'autonomie, l'insécurité, l'instabilité, manque d'information, peu de possibilités de carrière, peu de relations sociales, l'absence de participation aux décisions (LACROUX Alain, 2007, p.11).

Le phénomène de l'emploi précaire donne naissance à plusieurs sources du stress tel que l'insécurité, l'incertitude et l'insatisfaction.

2.3.1. Le stress et l'insécurité professionnelle.

L'emploi précaire est le synonyme de l'insécurité sachant que le sentiment d'insécurité est considéré comme un facteur créatif du stress au travail. L'insécurité de l'emploi a été définie comme étant le sentiment de l'incapacité à préserver un emploi durable en raison de certaines menaces dans les situations de travail. (Jean Mager Stellman, 2000, p. 438).

Selon l'étude de Higher Education Funding Council of England (HEFCE) sur le stress au travail, le souci à l'égard de la sécurité d'emploi est la première source de stress au travail (Lozanski Laura, 2003, p.01).

Le fait que le contrat de travail soit à durée déterminée signale une forme forte d'insécurité chez les employés parce qu'avoir un contrat à durée déterminée est associé à un risque de troubles anxieux (Virtanen et al. 2005,).

L'étude de Domenighetti et al. (1999) (cité par Philippe Askenzy, Christian Baudelot, Patick Brochard, Jean –Pierre Brun et autre, 2007, p.162), montre que la perception d'insécurité de

l'emploi a des effets négatives sur la santé mentale et les travailleurs qui ont le sentiment de risque de perdre leur emploi à court ou à moyen terme ont davantage de déclarer du stress et un niveau faible d'estime de soi.

2.3.2. Le stress et l'incertitude et l'instabilité d'emploi.

Loïc Lerouge (2009, p.01) dit que la précarité d'emploi est étroitement lié à la notion de l'incertitude et la discontinuité ou l'instabilité de parcours professionnel et les relations au travail ce qui rend les individus rencontrent plusieurs problèmes et risques psychosociaux.

L'incertitude d'emploi est développé un sentiment incertain chez les employés quant à son avenir au sein de l'organisation est probable et non prévisible.

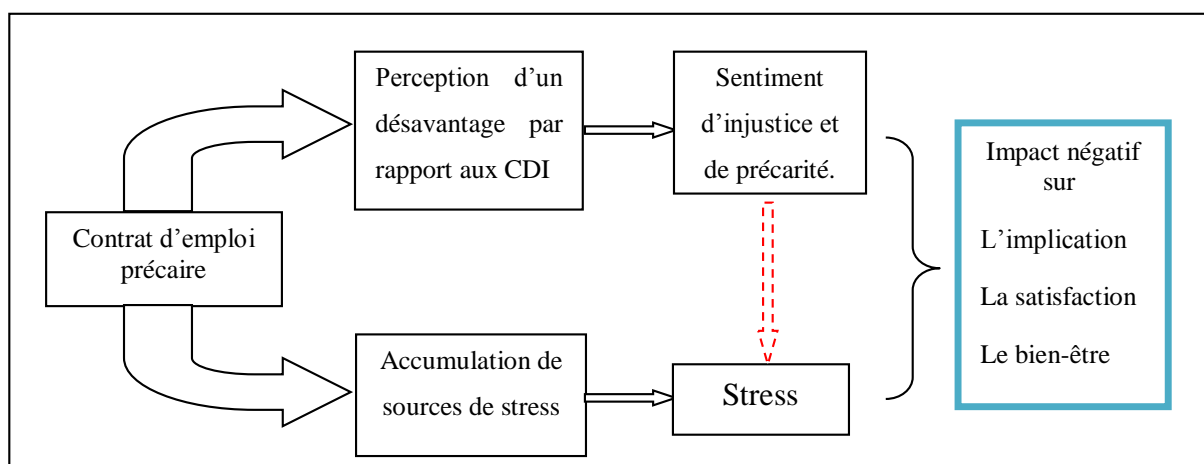
L'instabilité d'emploi exprime la fragilité des liens et la précarité des relations de travail, elle engendre un certain mal- être (Régis Bigot, 2007, p.02).

2.3.3. Le stress et l'insatisfaction au travail

Preuss et Lautsch (2002) (pris de l'étude du Conseil de l'Europe, 2005, p.77) ont montrent que le sentiment de la précarité résultant de l'emploi précaire réduisait à la fois la satisfaction et la motivation personnelle. L'insatisfaction est un facteur lié à l'instabilité, aux horaires de travail et aux salaires et plus les salariés sont insatisfaits dans leur travail plus ils sont vulnérables au stress.

Figure suivante montrez- nous l'impact des contrats de l'emploi précaire sur les individus.

Figure 07 : l'impact des contrats d'emploi précaire sur les individus



Source : inspiré de modèle de (Alain Larcoux, 2007, p.11)

De cette figure on peut déduire que les employés travaillant avec un contrat précaire ressentent qu'ils sont moins valorisés par rapport aux employés permanents et cette perception développe le sentiment d'injustice qui est source de stress chez les employés précaires qui affecte négativement l'implication, la satisfaction et le bien-être au travail.

3. Hypothèses.

Toute recherche scientifique doit être menée à partir des hypothèses extraites de la revue de littérature étudiée au préalable par le chercheur.

L'hypothèse c'est une réponse proposée aux questions de recherche déterminées après l'étude de nombreuses recherches similaires au sujet étudié.

Face aux questions émises précédemment et d'après l'étude de la revue de la littérature, nous proposons les hypothèses suivantes :

H1. Les employés de l'entreprise AL.RE.CC perçoivent que l'emploi précaire est une source de stress au travail.

H2. Les employés en situation d'emploi précaire présentent un niveau de stress important.

Ces hypothèses peuvent être confirmée ou infirmée, c'est ce que nous allons essayer de vérifier à partir de notre étude.

Cette présentation théorique des différentes théories et concepts liés au thème traité, nous a permis de fixer les hypothèses sur lequel notre étude pratique est basée, ainsi que nous donne un éclairage sur la conception d'analyse des données.

CHAPITRE 3

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, on trouvera une présentation de la méthodologie de la recherche utilisée dans la présente recherche, qui détermine les techniques d'investigation, de recueil des informations ainsi que la construction d'échantillons nécessaires répondre aux objectifs cernés dans notre recherche.

1. Approche méthodologique.

Toute recherche exige un choix d'une méthodologie qui convient au thème traité, dans le but de confirmer ou infirmer les hypothèses et d'arriver à des résultats fiables et significatifs.

La nature des données et l'orientation de notre recherche nécessite un traitement quantitatif qui nous a permis de faire une analyse explicative. Pour cela l'approche quantitative est considérée comme la plus convenable. L'utilisation de cette approche nous a permis de collecter des données observables et quantifiables afin et vérifier les hypothèses émises au préalable.

L'approche quantitative se caractérise par la mesure de phénomène étudié à travers la construction d'un échantillon représentatif, en utilisant un questionnaire.

2. Méthodes et instruments de mesure.

Chaque recherche demande des instruments et des techniques spéciales pour collecter les informations sur le terrain d'étude. Les méthodes et les instruments de mesure dans la recherche scientifique selon Angers Maurice (1997, p.37) sont les moyens de recherche utilisés par le chercheur qui permettent de recueillir des données dans la réalité.

Pour la collecte des données relatives à notre recherche, nous avons utilisé le questionnaire qui est considérée comme l'outil le plus pertinent et le fréquemment utilisé dans la démarche quantitative, ce dernier nous a permis d'apprécier le degré du stress chez les employés en raison de l'emploi précaire à travers des questions spécifiques.

Nous avons élaboré ce questionnaire à l'aide des informations recueils lors de l'entretien exploratoire et la recherche documentaire en se basant sur les échelles de questionnaire utilisés dans le modèle de Siegrist qu'a une validité reconnue pour l'évaluation du stress professionnel (**Voir l'ANNEXE A**).

Le questionnaire prend la forme d'une série des items d'échelle ordinaire de type Likert en 4 points de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord » pour obliger les répondants de décider s'ils penchent plus vers l'accord ou vers le désaccord.

Il comporte dans la première page une lettre qui explique les objectifs de l'enquête afin d'établir la confiance entre l'enquêteur et les enquêté en second lieu, il comporte les informations générales sur les employés questionnés tels que l'âge, le genre, le niveau d'instruction ...

Il est composé de 28 items structurés en deux (02) parties :

Partie 1 : Comporte les 10 premiers items, parlant du caractéristiques de l'emploi précaire qui peuvent créer du stress professionnel qui nous avons choisies pour savoir la perception des employés à l'égard de l'emploi précaire et s'ils trouvent que cet emploi engendre de stress ou pas.

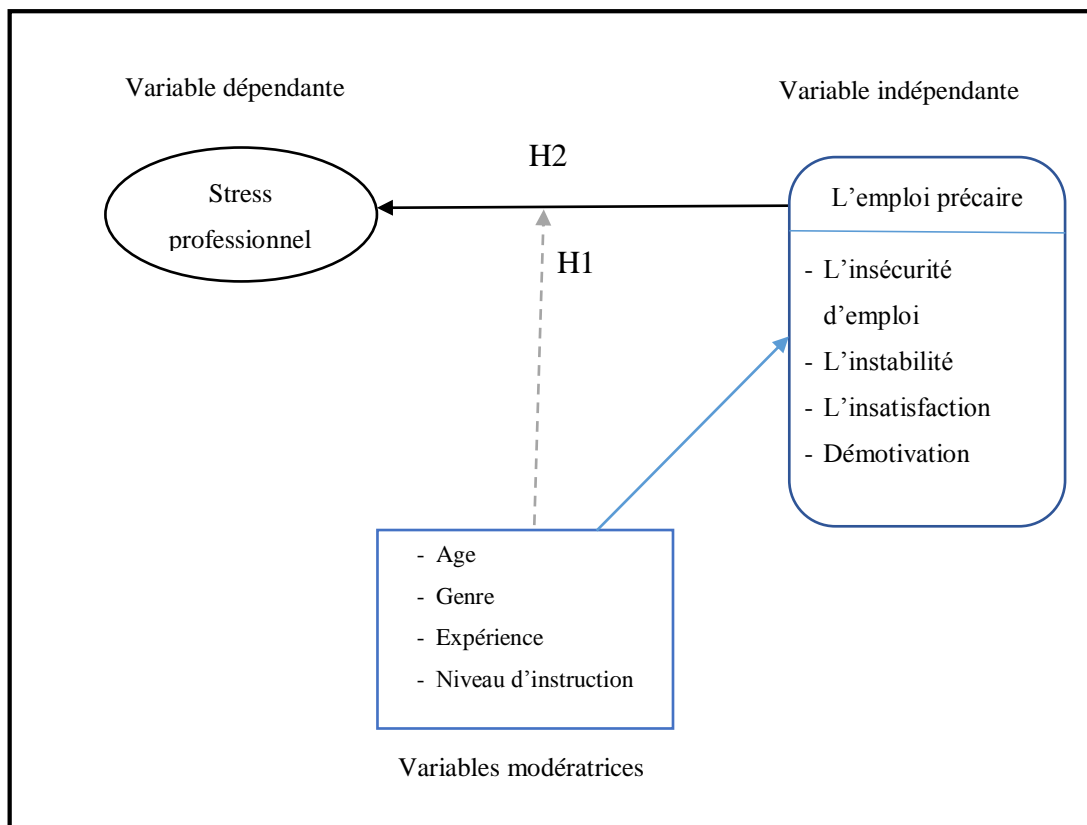
Partie 2 : Cette partie, est inspiré du questionnaire de Siegrist pour évaluer le niveau du stress, on a utilisé deux échelles

- Échelle des efforts : qui mesure les contraintes liées au travail, elle est explorée par les questions 11 à 19, concernant les contraintes de temps, la charge physique et la charge au travail et la responsabilité.
- Échelle des récompenses : qui mesure les bénéfices obtenus, elle est explorée par les questions 20 à 29, concernant la rémunération, la reconnaissance, et tous les avantages obtenus dans le travail.

3. Mesure de variables.

Cette recherche lie deux variables, une variable dépendante "le stress professionnel" et une variable indépendante qui est l'emploi précaire.

Le niveau de stress professionnel varie en fonction de l'emploi précaire, donc on peut dire que ce dernier est la cause probable du stress. Alors que certaines caractéristiques personnelles sont considérées comme des variables modératrices peuvent être introduites, ce qui peut influencer l'effet de l'emploi précaire sur le stress professionnel. Le modèle ci-dessous représente la relation entre les variables de notre recherche.

Figure 08 : Modèle de la recherche

Source : construit par l'étudiante.

Le modèle ci-dessus c'est une représentation schématique qui explique le phénomène étudié à partir de visualisation des relations entre les concepts.

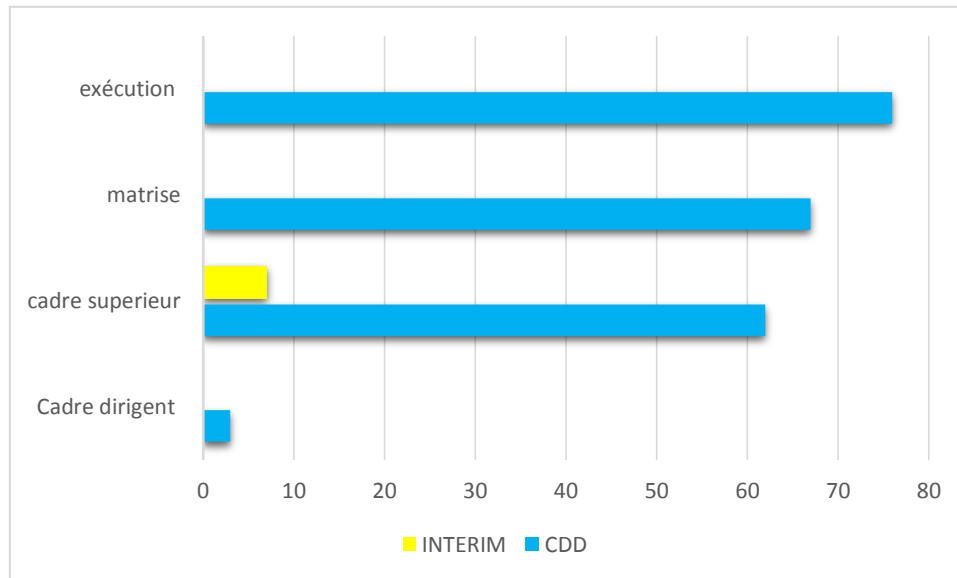
La figure montre la variable indépendante (l'emploi précaire) avec ses caractéristiques (l'insécurité, l'instabilité ...), et montre également la variable dépendant, comme indiqué les caractéristiques personnelles de l'échantillon de l'étude (l'âge, genre....) qui jouent le rôle des variables modératrices.

Ses variables ont été soumises à une analyse descriptive présentée par la moyenne et l'écart type.

4. Echantillonnage.

La population mère c'est la population choisie pour faire l'étude, dans notre recherche nous avons ciblé l'ensemble des employés en emploi précaires travaillant au niveau de la direction générale de l'entreprise AL.RE.CC qui compte 215 employés. Le choix de cette population s'argumente par la thématique choisit, car nous nous somme intéressé par le stress engendré par l'emploi précaire.

Graphe 03 : La répartition de la population mère selon la catégorie socioprofessionnel.



Source : construit par l'étudiante à partir des données de l'entreprise.

Le graphe ci-dessus c'est un Barre groupé représente la répartition de la population mère selon la catégorie socioprofessionnel et e type du contrat de travail. On remarque qu'il existe deux types de contrat précaire au sein de la direction générale qui sont le CDD et l'intérimaire, nous pouvons également voir que la plupart des employés sont des CDD, où nous trouvons dans la catégorie d'exécution (31.20 %) et maitrise (35.30 %) et les cadres dirigeant (1.40 %) que les CDD , tandis que dans la catégorie des cadres supérieur (31.10%) il y'a un pourcentage très faibles des intérimaires (7 personnes).

De la population mère on prend un échantillon qui représente la population, sur lequel nous effectuons notre étude.

Pour extraire l'échantillon de notre étude nous avons suivi la méthode de l'échantillon par quotas qui consiste à répartir les quotas en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Les personnes appartenant à l'échantillon sont sélectionnées au hasard.

Le tableau ci-dessous fournit la répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnel.

Tableau 04 : La répartition des membres de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnel.

Catégorie socioprofessionnel	Nombre	fréquence	%	quotas
Cadre dirigeant	3	0,014	1%	1
Cadre	69	0,321	32%	32
maitrise	76	0,353	35%	35
exécution	67	0,312	31%	31
Total	215	1	1	99

Source : construit par l'étudiante.

Nous avons choisi cette méthode pour assurer que notre échantillon est représentatif et pour conserver les caractéristiques de la population mère.

Alors notre échantillon d'enquête est constitué de 99 employés (46.04 % de la population mère), ce pourcentage est suffisant pour réaliser l'étude.

5. La pré-enquête et le Pré- test.

La pré- enquête c'est la phase d'opérationnalisation de la recherche théorique, elle nous a permis d'exploiter le terrain avant le lancement de l'enquête.

Dans notre recherche, nous avons entamés le 21/01/2018, un entretien exploratoire avec le DRH, et le chef de service relation de travail afin de communiquer notre objectif de l'étude et pour familiariser avec le contexte organisationnel. Ainsi pour avoir une idée générale sur la qualité de vie dans l'entreprise et les principales réclamations des employés en matière de leur type de contrat et recueillir les informations nécessaires sur l'entreprise et sa politique d'emploi. **(Voir l'ANNEXE B).**

Concernant le pré- test du questionnaire c'est une procédure qui consiste à administré le questionnaire sur un nombre limités des employés pour montrer la fiabilité des échelles de mesure utilisés afin d'améliorer le questionnaire s'il est nécessaire. (THIERT Raymond – Alain et al, 2014, p. 266) et pour vérifier que les questions sont claire et compréhensible. Cette phase est déroulée du 08 Avril au 09 avril 2018, elle a été réalisée à travers la distribution du questionnaire sur 7 personnes sélectionnées selon l'ancienneté, c'est-à-dire on a prend les plus anciens dans l'entreprise.

Après la remise de questionnaire distribué, le calcul de l'indice Alpha de Cronbach est fait par le logiciel SPSS version 19 pour vérifier la fiabilité de questionnaire, on a trouvé la valeur de $\alpha=0.830$ qui considérer comme valeur acceptable.

Tableau 05 : Statistique de fiabilité Alpha de Cronbach

Alpha de Cronbach	seuil d'acceptabilité	Nombre d'éléments
0,830	0.7	28

Source : construit par l'étudiante

D'après le tableau, on constate que la valeur Alpha de Cronbach pour l'ensemble des items du questionnaire est très proche de 1 qui signifie que la cohérence interne de l'échelle est forte et que notre questionnaire est fiable.

6. Procédure de collecte des données.

Nous avons commencé notre collecte des données par la lecture de plusieurs ouvrages et articles liés à notre thématique pour pouvoir élaborer notre revue de littérature et le cadre conceptuel qui serve notre étude pratique, cette étape prend 3 mois du décembre jusqu'à février 2018.

Ensuite, nous avons commencé notre enquête sur terrain qui a duré 5 jours du 15 Avril au 19 Avril de l'année 2018, durant cette période, nous avons administré le questionnaire auprès de toutes les directions centrales de la Direction Générale.

La distribution des questionnaires a été faite à l'aide de l'Assistante de la direction générale pour me faciliter l'accès à tous les bureaux et pour encourager les employés à répondre au questionnaire.

Cinq jours après, nous avons recueilli tous les questionnaires en plaçant une boîte devant la porte pour mettre les employés plus à l'aise dans la remise des questionnaires.

En générale, le déroulement de l'enquête est passé dans des bonnes conditions loin de tout problèmes, certaines employés étaient très désireux de répondre au questionnaire tandis que d'autres restaient hésitants.

Nous avons pu récupérer 68 questionnaires parmi les 99 distribués, qui représente un pourcentage de 30.69 % de la population mère qui est valable pour l'analyse.

Nous avons récupéré 05 questionnaires vides, tandis que 16 questionnaires dans lequel les employés ont répondu aux premières questions et le reste n'ont pas été récupéré.

Les données obtenues ont été enregistré sur le logiciel SPSS version 19, en créant des tableaux des principales variables pour les analyser par les différentes outils statistique tel que la moyenne arithmétique et l'écart type.

La méthodologie de recherche nous permet une bonne utilisation des techniques d'investigation choisis. Ce qui concerne la technique de collecte des données nous avons fait recours au questionnaire qui nous a permet de collecter des données très précises sur un échantillon bien définis.

CHAPITRE 4

ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES

RÉSULTATS

Ce chapitre consiste à présenter les résultats collecté par le questionnaire, et l'analyse des données collectées en premier lieu, en deuxième lieu on a procédé la discussion et l'interprétation de ces résultats.

1. Présentation de caractéristique de l'échantillon.

La méthode d'échantillonnage utilisé nous a permet de dégagé un échantillon consiste de 99 employés, après récolte des questionnaires on a validé juste 68 répartis sur des différents niveaux hiérarchique, les tableaux suivants nous communiquent les principales caractéristiques de notre échantillon.

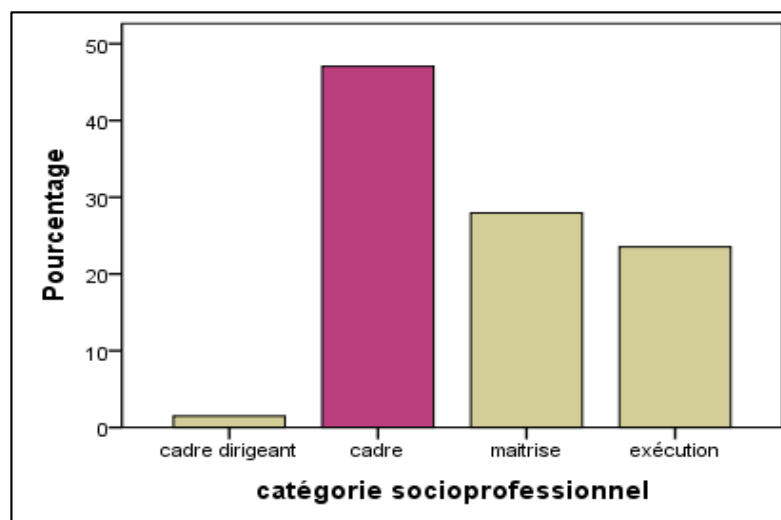
Tableau 06 : Répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle.

Catégorie socioprofessionnel	Effectifs	Pourcentage
Cadre dirigeant	1	1,5 %
Cadre	32	47,1 %
Maitrise	19	27,9 %
Exécution	16	23,5 %
Total	68	100 %

Source : construit par l'étudiante à partir des données de l'enquête.

D'après le tableau ci-dessus on trouve que 47% des répondants sont des cadres suivie de 27% pour la catégorie des maitrises et 23% pour l'exécutant, les cadres dirigeants représentent une minorité avec 1.5%.

Graphe 04 : Répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnel



Source : construit par l'étudiante

Le diagramme en barres donne la répartition des employés enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle, on remarque que la plupart des enquêtés sont appartenent à la catégorie des cadres et le taux le plus faible c'est des cadres dirigeants.

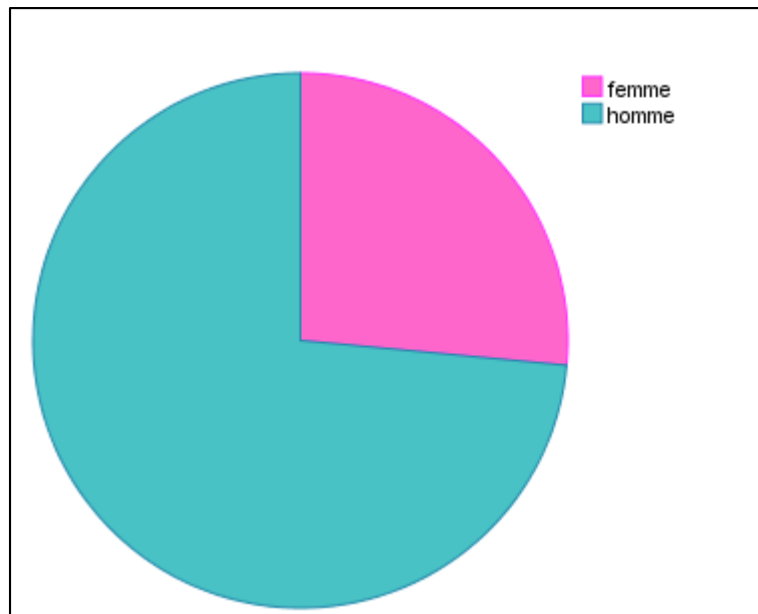
Tableau 07 : Répartition des enquêtes selon le genre.

Genre	Effectifs	Pourcentage
femme	18	26,5%
homme	50	73,5%
Total	68	100%

Source : construit par l'étudiante

Nous observons dans ce tableau que le pourcentage des hommes participés dans l'enquête est estime de 73% contre 26.5% des femmes. Ce pourcentage est proportionnel au nombre des employés masculins et féminins dans l'entreprise.

Graphe 05 : Répartition des enquêtes selon le genre



Source : construit par l'étudiante

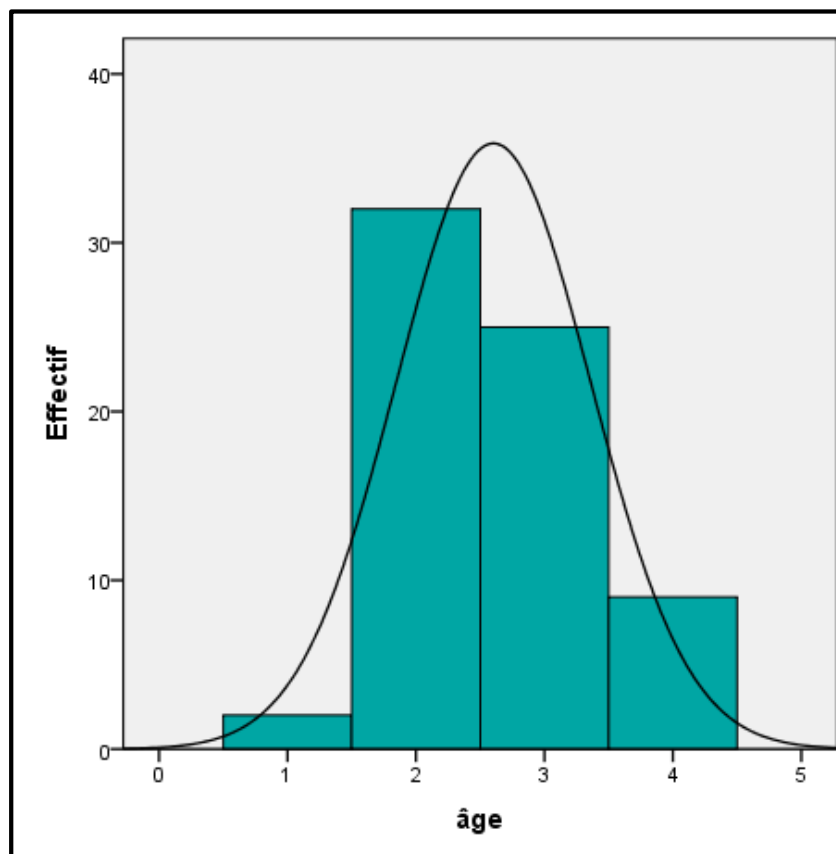
Le cercle ci-dessus montre que le taux de participation des hommes est très fort par rapport aux femmes. Le grand nombre de travailleurs masculins dans l'entreprise est dû à la nature d'activité de cette entreprise qui attire plus d'hommes que de femmes et même la localisation de l'entreprise.

Tableau 08 : Répartition des enquêtes selon l'âge.

Tranche d'âge	Effectifs	Pourcentage
moins de 25	2	2,9 %
entre 26 et 35	32	47,1 %
entre 36 et 45	25	36,8 %
entre 46 et 55	9	13,2 %
Plus de 56	0	0
Total	68	100

Source : construit par l'étudiant à partir de l'enquête

Par rapport aux données de tableau précédent, nous constatons que le taux des enquêtés ont un âge moins de 25 ans est égale 2.9%, ainsi qu'il n'y a pas des employés âgés plus de 56 ans. Le reste des employés sont réparties presque également entre le groupe d'âge de 36 ans et 45 et le groupe d'âge 26 ans et 35 ans.

Graph 06 : Répartition des enquêtes selon l'âge.

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête.

Nous observons à travers l'histogramme que la majorité des enquêtés ont l'âge entre 26 ans et 35 ans, ensuite la catégorie d'âge entre 36 ans et 45 ans, ce qui démontre que la plupart des enquêtés sont des jeunes, cela revient aux situations financières des nouveaux diplômés et les jeunes qui acceptent de travailler avec les contrats à durée déterminée alors que les personnes âgées recherchent la stabilité au travail.

Tableau 09 : Répartition des enquêtes selon le niveau d'instruction.

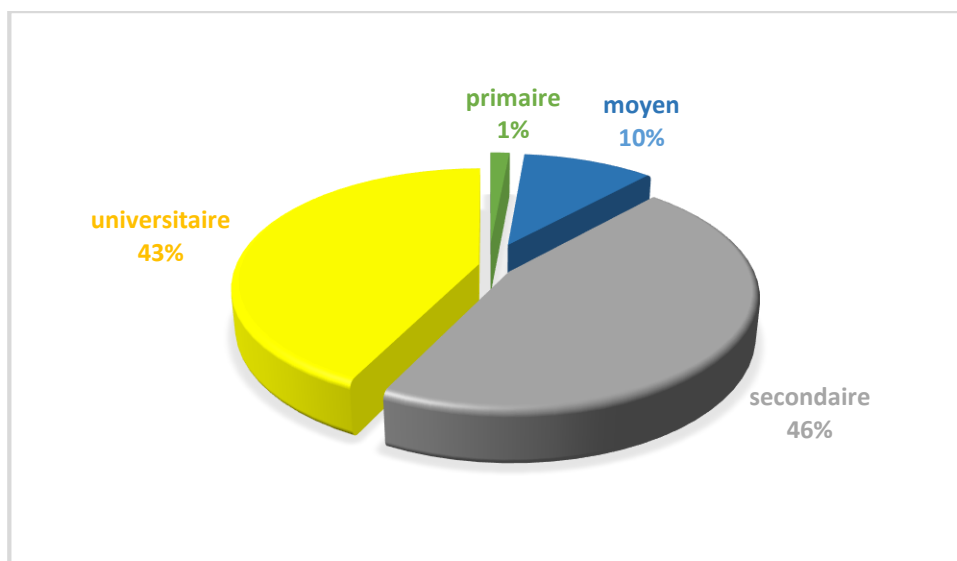
Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage
Primaire	1	1,5%
Moyen	7	10,3 %
Secondaire	31	45,6 %
universitaire	29	42,6 %
Total	68	100

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête.

Nous remarquons à partir des données du tableau ci-dessus que le taux des employés ayant un niveau primaire c'est 1.5 % et le taux des employés avec un niveau d'éducation moyen c'est 10.3%. Ces taux nous montrent que le nombre des employés n'ayant pas un niveau d'éducation élevé est faible.

Les employés les plus répondu sont celle qui ont un niveau secondaire (45.6%) suivi d'un taux de 42.6% pour les employés ont un niveau universitaire (42.6%).

Graphe 07 : Répartition des enquêtes selon le niveau d'instruction



Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête.

Nous constatons que la majorité des enquêtes ayant un niveau universitaire et secondaire, sachant que le pourcentage des secondaires est plus élevé que le pourcentage des universitaires cela s'explique par le fait que l'entreprise aspire à développer et à accroître ses compétences en employant des jeunes hautement qualifiés.

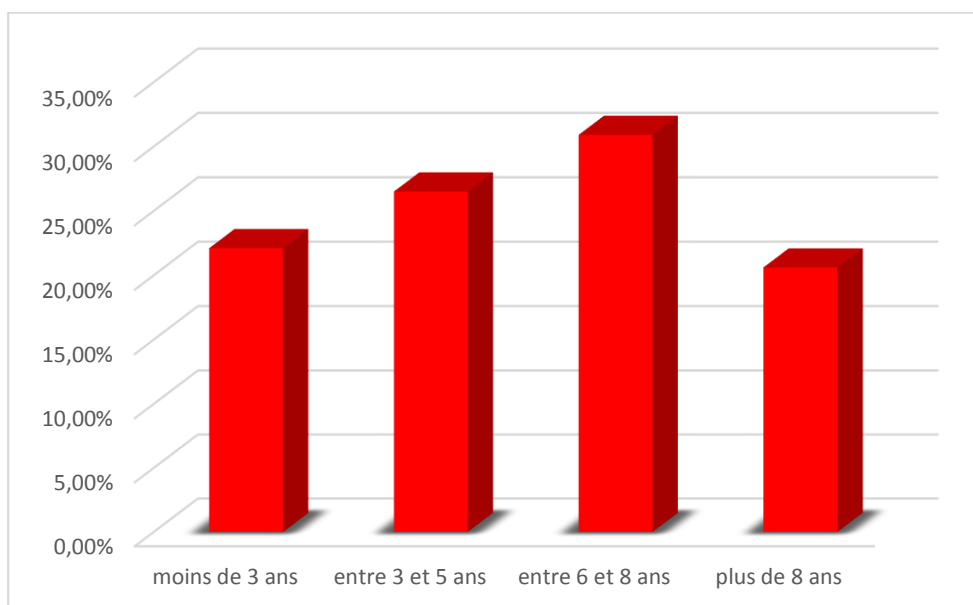
Tableau 10 : Répartition des enquêtes selon les années d'expérience.

Année d'expérience	Effectifs	Pourcentage
Moins de 3 ans	15	22.1 %
Entre 3 et 5 ans	18	26.5 %
Entre 6 et 8 ans	21	30.9 %
Plus de 8 ans	14	20.6 %
Total	68	100%

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête.

Selon le tableau le pourcentage des employés ayant une expérience moins de 3 ans est 22.1%, Nous constatons aussi, que 26.5% des enquêtés ayant une expérience entre 3ans et 5 ans et 30.9% ayant une expérience entre 6 ans et 8 ans. Tandis que 20.6% des enquêtés ont une expérience plus de 8 ans.

Graphe 08 : Répartition des enquêtes selon les années d'expérience



Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête.

La lecture du diagramme ci-dessus nous permet de dire que les taux de répartition des employés selon le nombre d'années d'expérience est très proche, mais il est claire que le

pourcentage le plus élevé est attribué à la catégorie des années d'expérience entre 6 et 8 ans. Ce pourcentage est dû au fait que l'entreprise renouvelle les contrats de ses employés et elle ne recourt pas à l'embauche de nouveaux employés.

2. Présentation et interprétation des résultats.

2.1. Analyse et interprétation des résultats liés à la première hypothèse.

La première partie du questionnaire contient 10 items qui mesurent la perception des employés sur le degré auquel l'emploi précaire est considéré comme une source de stress. Dans ce qui suit le test de la première hypothèse de notre recherche

a. Outils d'analyse des données :

Pour analyser les données liées à la première hypothèse, nous avons utilisé les outils statistiques suivants :

- **La moyenne arithmétique** : est la caractéristique de position la plus souvent utilisée (Armelle Mathé, 2015, p.31).
- **L'écart type** c'est une mesure de dispersion de données associée à la moyenne, il nous informe sur la répartition des individus autour de la moyenne. plus la valeur de l'écart type est faible plus la classe est homogène et plus sa valeur est grande plus la dispersion est importante.
- **Correction des modalités de réponse** : Cet outil consiste à rétablir notre échelle de mesure pour regrouper les modalités de réponses en classe pour bien déterminer notre positionnement par rapport à l'échelle, pour cela, nous avons calculé l'amplitude des classes par l'équation suivante :

$$a = (x_{max} - x_{min}) / \text{le nombre de classe}$$

Dans notre cas on a trouvé les résultats suivants : $(4-1)/4 = 0.75$. Alors les intervalles des modalités de réponse sont :

Tableau 11 : les intervalles de modalités de réponse.

[1 – 1.75 [[1.75 – 2.5 [[2.5 – 3.25 [[3.25 – 4 [
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord

Source : construit par l'étudiant

b. Traitement des données.

Le traitement des réponses des enquêtés est fait à l'aide de logiciel SPSS et l'EXCEL. Le calcul de la moyenne et l'écart type était réalisé pour pouvoir déterminer l'intervalle dans laquelle on trouve la majorité des réponses des enquêtés.

Les résultats trouvés sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 12 : La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon la catégorie socioprofessionnel

	La moyenne				Ecart type
	Cadre dirigeant	cadre	Maitrise	Exécution	
Q1	1	1.71	2.89	2.31	0,810
Q2	1	2.71	2.52	2.75	0,836
Q3	1	2.46	2.10	3.12	0,887
Q4	1	2.43	2.68	2.87	0,849
Q5	3	2.34	2.52	2.56	0,280
Q6	1	2.59	2.26	2.87	0,825
Q7	1	2.21	1.89	2.31	0,595
Q8	1	2.50	2.68	2.81	0,848
Q9	2	2.62	2.26	2.81	0,362
Q10	1	2.28	2.10	2.62	0,700
Moyenne générale	1.3	2.38	2.50	2.70	/
Poids relatif	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt d'accord	/

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

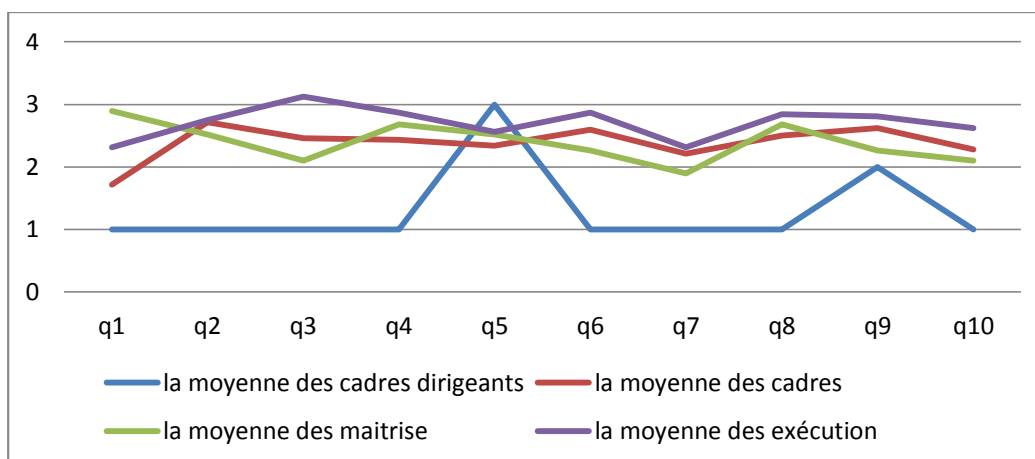
Le tableau ci-dessus nous donne les moyennes des réponses de la perception des enquêtées sur l'emploi précaire en tant que facteur de stress au travail selon la catégorie socioprofessionnel.

D'après les résultats trouvés dans ce tableau, on remarque que la moyenne des réponses des tous les enquêtés est comprise entre 1.3 et 2.70.

La moyenne des réponses des cadres dirigeants est égale 1.3 qui associé au poids relatif pas du tout d'accord, et les cadres sont partialement en désaccord avec une moyenne de réponses qui est égale 2.38 tandis que les maîtrises et les exécutants sont partialement s'accord que l'emploi précaire est une source de stress.

Ainsi que la dispersion des réponses de ces derniers présentées par l'écart type est faible par rapport à la moyenne ce qui signifie que les réponses sont homogènes et regroupée autour de la moyenne.

Graphe 09 : La distribution des moyennes selon la catégorie socioprofessionnelle.



Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

Selon le graphe on remarque que les moyennes des réponses des cadres, des maîtrises et des exécutions sont proches, cela indique que les réponses des enquêtés aux questions étaient proches et la majorité s'accord sur des réponses similaires. Tandis que les cadres dirigeants ayant des réponses différentes aux autres catégories.

Tableau 13 : La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon le genre

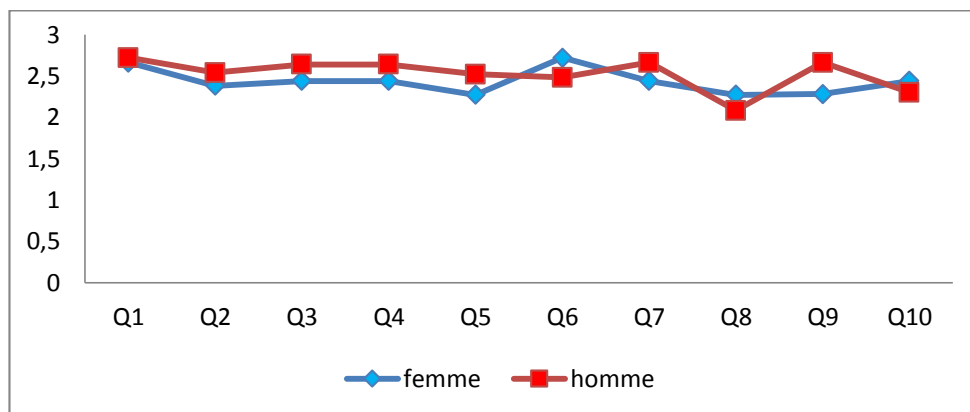
	La Moyenne		Ecart type
	Femme	Homme	
Q1	2,66	2,72	0,042
Q2	2,38	2,54	0,113
Q3	2,44	2,64	0,141
Q4	2,44	2,64	0,141
Q5	2,27	2,52	0,176
Q6	2,72	2,48	0,169
Q7	2,44	2,66	0,155
Q8	2,27	2,08	0,134
Q9	2,28	2,66	0,268
Q10	2,44	2,3	0,098
Moyenne	2,434	2,524	/
Poids relatifs	Pas d'accord	Plutôt d'accord	/

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

On constate du tableau ci-dessus que les femmes ne perçoivent pas l'emploi précaire comme source du stress, cependant que les hommes sont plutôt d'accord que le travail dans un emploi précaire est stressant.

Les données de tableau ci-dessus sont présentées par le graphe suivant :

Graphe 10: La distribution des moyennes selon le genre



Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

D'après les données du tableau et le graphe ci-dessus ; on peut dire que les moyennes des réponses des femmes et des hommes sont convergentes (2.434 et 2.524) ce qui est prouvé par la valeur de l'écart type qui est très faible (entre 0.042 et 0.268).

Mais les réponses des femmes ont tendance à être en désaccord et les réponses des hommes ont tendance à être plutôt en accord.

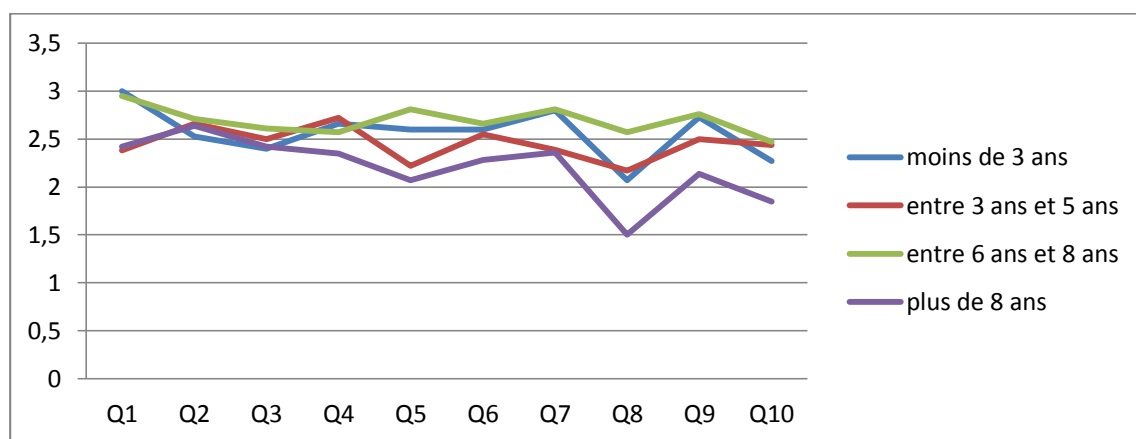
Tableau 14 : La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon L'expérience

	La Moyenne				Écart type
	moins de 3 ans	entre 3 ans et 5 ans	entre 6 ans et 8 ans	plus de 8 ans	
Q1	3	2,38	2,95	2,42	0,333
Q2	2,53	2,66	2,71	2,64	0,075
Q3	2,4	2,5	2,61	2,42	0,095
Q4	2,66	2,72	2,57	2,35	0,162
Q5	2,6	2,22	2,81	2,07	0,340
Q6	2,6	2,55	2,66	2,28	0,167
Q7	2,8	2,39	2,81	2,36	0,248
Q8	2,07	2,17	2,57	1,5	0,441
Q9	2,73	2,5	2,76	2,14	0,286
Q10	2,27	2,44	2,47	1,85	0,285
MOYENNE	2,566	2,453	2,692	2,203	/
Poids relatifs	Plutôt d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	Pas d'accord	/

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

Selon les réponses obtenus par rapport à l'expérience professionnel, on remarque que les employés moins expérimenté ou ayant une expérience de 6 ans jusqu'à 8 ans voient l'emploi précaire comme un agent stressant, mais les employés ayant une grande expérience (plus de 8 ans) et expérience entre 3 ans et 5 ans ne sont pas affecté par ce type d'emploi.

Graphe 11: La distribution des moyennes selon l'expérience.



Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

Le graphe précédent visualise la distribution des moyennes des réponses des enquêtes selon l'expérience, on remarque que les employés sont d'accord sur les 4 premières questions

quelques soit leur expérience, et à partir de la quatrième question les réponses commencent à varier.

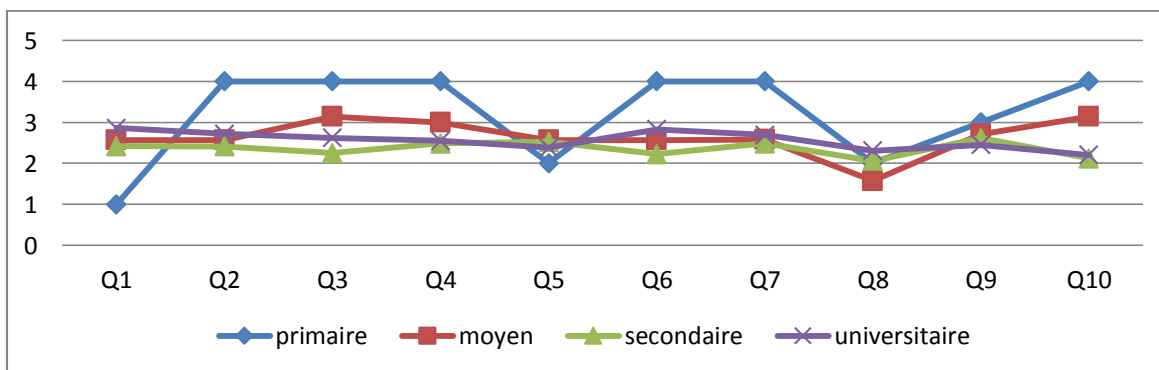
Tableau 15 : La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon le niveau d'instruction

	La Moyenne				Écart type
	Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire	
Q1	1	2,57	2,42	2,86	0,828
Q2	4	2,57	2,41	2,72	0,727
Q3	4	3,14	2,25	2,62	0,758
Q4	4	3	2,48	2,55	0,700
Q5	2	2,57	2,52	2,38	0,257
Q6	4	2,57	2,22	2,83	0,771
Q7	4	2,58	2,48	2,69	0,713
Q8	2	1,57	2,06	2,31	0,307
Q9	3	2,71	2,61	2,45	0,231
Q10	4	3,14	2,12	2,2	0,887
Moyenne générale	3,2	2,642	2,357	2,561	/
Poids relatifs	Plutôt d'accord	Plutôt d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	/

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

La moyenne des réponses pour les quatre niveaux d'instruction varie de 2.357 jusqu'à 3.2. La valeur la plus élevée correspond au niveau primaire, et la plus faible convient au niveau secondaire, cela veut dire que ces derniers ne sont pas stressés en raison de leur emploi, mais les autres niveaux trouvent que ce type d'emploi est stressant.

Graph 12 : La distribution des moyennes selon le niveau d'instruction



Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

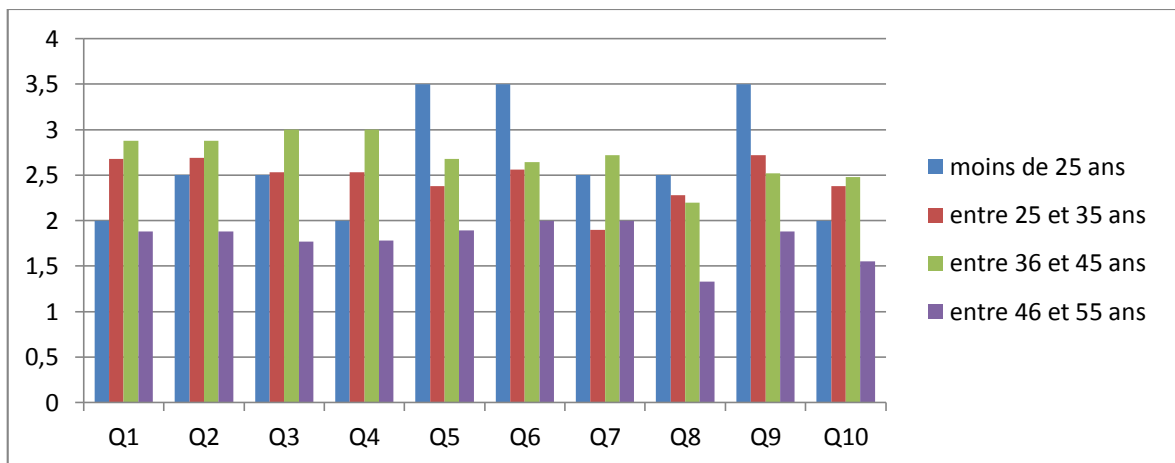
Le graphe ci-dessus indique la distribution des réponses selon le niveau d'instruction. On remarque d'après le graphe que des employés s'accord sur certain questions tel que la question 5 et 8 mais la plupart des réponses des employés ayant un niveau primaire sont différentes aux autres employés.

Tableau 16 : La perception des employés envers l'emploi précaire comme source de stress selon l'âge.

	La Moyenne				Ecart type
	moins de 25 ans	entre 25 et 35 ans	entre 36 et 45 ans	entre 46 et 55 ans	
Q1	2	2,68	2,88	1,88	0,494
Q2	2,5	2,69	2,88	1,88	0,433
Q3	2,5	2,53	3	1,77	0,507
Q4	2	2,53	3	1,78	0,547
Q5	3,5	2,38	2,68	1,89	0,675
Q6	3,5	2,56	2,64	2	0,619
Q7	2,5	1,9	2,72	2	0,393
Q8	2,5	2,28	2,2	1,33	0,514
Q9	3,5	2,72	2,52	1,88	0,667
Q10	2	2,38	2,48	1,55	0,422
MOYENNE	2,65	2,465	2,7	1,796	/
Poids relatifs	Plutôt d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	Pas d'accord	/

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

Les données de tableau montre que la moyenne des réponses pour les employés ayant l'âge moins de 25 ans et entre 36 ans et 45 est égale 2.65 et 2.7 cette valeur est associée au poids plutôt d'accord, tandis que les employés avec l'âge de 25 ans jusqu'à 35 ans et l'âge entre 46 ans et 55 ans ont la moyenne 2.465 et 1.796 ce qui signifie qu'ils ne sont pas d'accord avec les items.

Graphe 13 : La distribution des moyennes selon l'âge

Source : construit par l'étudiante à partir de l'enquête

Les histogrammes ci-dessus, nommés la distribution des moyennes selon l'âge, correspondent les réponses moyennes des employés selon leur âge, on remarque que pour chaque question les réponses diffèrent souvent par groupe d'âge.

c. Discussion des résultats.

En harmonie avec la littérature étudiée, l'analyse des données nous a permis de dégager plusieurs résultats :

- Les cadres dirigeants et les cadres ne considèrent pas l'emploi précaire comme source de stress tandis que les maîtrises et les exécutants sont plutôt d'accord que l'emploi précaire peut engendrer de stress.
- Les hommes sentent plus que les femmes que l'emploi précaire est capable de créer le stress au travail.
- Les employés ayant une expérience moins de 3 ans et expérience entre 6 ans et 8 ans trouvent que l'emploi précaire engendre du stress professionnel tandis que les employés avec une expérience entre 3 ans et 5 ans ou plus de 8 ans sont partiellement contre.
- Les employés avec un niveau d'instruction primaire et moyen et les universitaires trouvent que le travail dans un emploi précaire est stressant tandis que les secondaires ne sont pas d'accord avec cette hypothèse.
- Les employés âgés de moins de 25 ans et entre 36 et 45 ans trouvent que l'emploi précaire est une source de stress, cependant que les employés de 25 jusqu'à 35 ans et de 46 et 55 ans ne considèrent pas l'emploi précaire comme facteur de stress.

Selon ces résultats on peut dire que notre première hypothèse n'est vérifiée que partiellement.

d. Interprétation des résultats.

Nous pouvons expliquer les résultats trouvés comme suit :

- **L'interprétation selon la catégorie socioprofessionnelle :**

Les cadres dirigeants et les cadres ne considèrent pas l'emploi précaire comme source de stress, en estimant qu'ils ont les qualifications qui leur permettent d'avoir un autre emploi à tout moment, contrairement aux employés appartenant à la catégorie des maîtres et des exécutants qui n'ont pas les qualifications suffisantes pour avoir des nouvelles offres d'emploi et même la nature de leur travail est fatigante par rapport aux autres catégories.

- **L'interprétation selon le genre :**

Les résultats trouvés, nous montrent qu'il y a une contradiction entre l'étude d'Amélie Darcy et al (2013) citée dans la revue de littérature et ce que nous avons trouvé lors de notre étude pratique.

En estimant que la perception des hommes sur l'emploi précaire comme facteur de stress est plus grande que celle des femmes, cela est dû au fait que les hommes ont plus d'obligations et de responsabilités que les femmes et ils sont plus affectés par la perte d'emploi.

- **L'interprétation selon les années d'expérience :**

Les employés ayant une expérience professionnelle de moins de 3 ans croient que l'emploi précaire est une cause de stress parce qu'ils sont des débutants et leur expérience est limitée et ne leur permet pas de trouver d'autres emplois rapidement.

Les employés ayant une expérience entre 3 et 5 ans ont confirmé qu'ils ne ressentent pas de stress à cause de leur emploi précaire parce qu'ils voient que le travail au début de carrière dans un emploi précaire leur permet de passer par la suite aux emplois stables (Sylvie Blasco et Pauline Givord, 2010, p.73).

Alors que les employés dont leur expérience varie de 6 à 8 ans ressentent du stress, nous présumons que la raison en est qu'ils veulent avoir un emploi stable après avoir travaillé pendant une longue période dans un emploi précaire et que le sentiment d'instabilité est très grand pour eux.

Au moment où les employés de plus de 8 ans d'expérience trouvent que leur santé mentale n'est pas affectée par le type de contrat précaire parce qu'ils ont une grande expérience et de bonnes qualifications, et ils croient que l'entreprise a confiance en leurs compétences et ne les abandonnera pas.

- **L'interprétation selon le niveau d'instruction :**

Estime que les employés avec un niveau d'instruction primaire et moyen disent que l'emploi précaire est une cause de stress, correspond au manque des qualifications nécessaires pour garder le travail occupé ou avoir un autre travail stable. Puis les universitaires trouvent que le travail dans un emploi précaire est stressant parce que ces derniers estiment qu'ils méritent d'avoir un emploi stable qui correspond à leur niveau d'études.

Mais les secondaires ne souffrent pas du stress à cause de leur emploi précaire, cela peut être interprété par leur désir d'avoir plus d'expérience peu importe la nature de contrat de travail, car ils pensent que seul l'expérience qui peut compenser leur manque de qualification.

- **L'interprétation selon l'âge :**

On peut justifier les résultats trouvés par la spécificité des stades de vie professionnelle (Laurent Giraud et Alain Roger, 2011) dans lesquelles se trouvent les travailleurs.

Les employés âgés de moins de 25 ans trouvent que l'emploi précaire crée du stress parce que ce sont des jeunes dans une période d'expérimentation, leur performance est faible mais ils ont le désir de gagner et d'atteindre le plus possible d'échelonne dans leur travail et cela n'est pas permis par l'emploi précaire.

Les employés de 25 jusqu'à 35 ans sont dans une période d'établissement et d'avancement ils ont visé l'acquisition d'expérience ils voient le succès dans le travail lié à une forte mobilité.

Les employés entre 36 et 45 ans trouvent que l'emploi précaire est une source de stress parce qu'ils ont arrivé au stade de la mi-carrière où les employés cherchent à la stabilité plus que d'autres choses, et les employés de 46 et 55 ans l'emploi précaire ne considère pas comme facteur de stress car ils ont arrivés à la phase de départ à la retraite.

2.2. Analyse et interprétation des résultats liés à la deuxième hypothèse.

La deuxième partie du questionnaire était comme objet d'évaluer le niveau de stress créée par l'emploi précaire. Ce qui suit l'analyse des données trouvées.

a. Outils d'analyse des données :

Nous avons utilisé les mêmes outils que nous avons utilisés pour analyser la première hypothèse : la moyenne arithmétique, l'écart type et la correction des modalités de réponses.

Pour le calcul du niveau de stress, nous avons ajouté le ratio (efforts/ récompenses) calculé selon le questionnaire de Siegrist par l'équation suivante (Marie-Thérèse Giorgio, 2018) :

$$R = \left(\frac{nbr}{nbe} \right) \left(\frac{e}{66-r} \right) \quad \text{Tel que :}$$

R : le score total.

nbr : le nombre des items de l'échelle effort. **e** : le score de l'échelle effort.

nbe : le nombre des items de l'échelle récompense. **r** : le score de l'échelle récompense.

Lorsque :

$R > 1$: une quantité importante d'effort non récompense qui implique l'existence du stress.

$R < 1$: une quantité importante de récompense supérieure aux efforts fournis qui implique l'absence du stress.

$R = 1$: ne représente pas un seuil clinique validé.

b. Traitement des données.

- Les résultats du calcul de la moyenne et l'écart pour l'échelle efforts donné dans le tableau suivant :

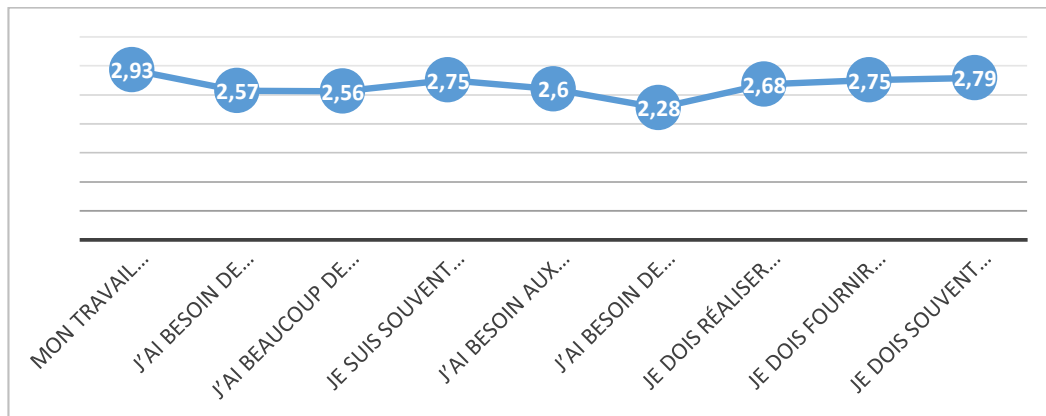
Tableau 17 : La moyenne arithmétique de l'échelle efforts

items	Moyenne	Ecart type
Mon travail nécessite un grand effort physique et intellectuel.	2,93	0,852
J'ai besoin de beaucoup de temps pour accomplir toutes mes tâches.	2,57	0,951
J'ai beaucoup de tâches nouvelles dans mon travail.	2,56	0,968
Je suis souvent troublé en raison de la charge en travail.	2,75	0,887
J'ai besoin aux grandes capacités pour faire face aux difficultés au travail.	2,60	0,900
J'ai besoin de travailler souvent des heures supplémentaire.	2,28	0,944

Je dois réaliser des tâches qui ne font pas partie à mon travail	2,68	0,888
Je dois fournir beaucoup d'effort pour garder mon poste de travail.	2,75	0,952
Je dois souvent travailler seul, même dans les tâches complexes.	2,79	1,100
La Moyenne	2,65	/

Source : tiré des résultats de recherche.

Graphe 14 : Les moyennes de l'échelle efforts



Source : tiré des résultats de recherche.

L'analyse de tableau ci-dessus laisse apparaître que la moyenne arithmétique de tous les items de l'échelle efforts est égale 2,65%, qui signifie que la majorité des réponses est tournée autour le plutôt d'accord. L'écart type est très faible (varie de 0.852 et 1.1) ce qui montre que les réponses étaient proches.

- Le calcul de la moyenne arithmétique et l'écart type pour l'échelle récompenses donnée dans le tableau suivant :

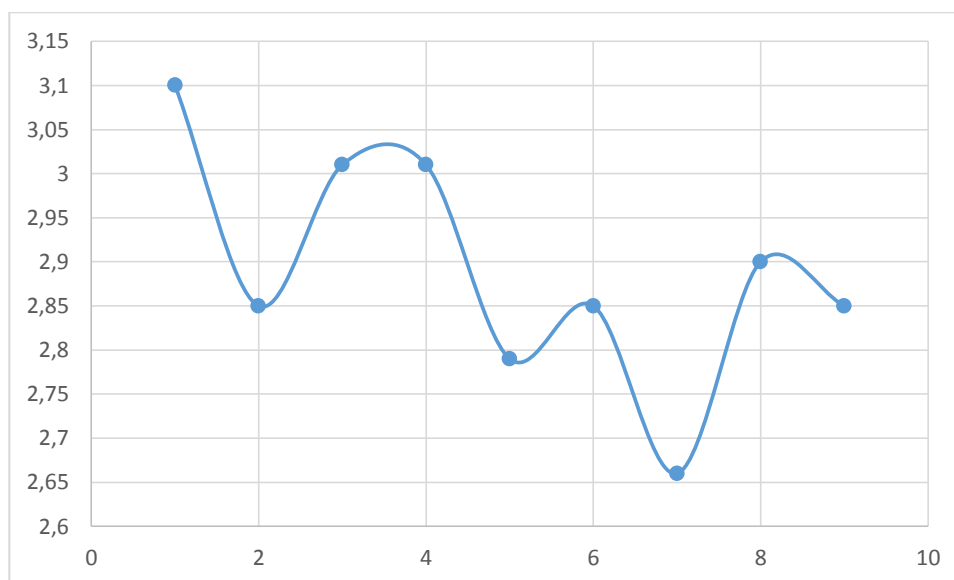
Tableau 18 : La moyenne arithmétique de l'échelle récompenses

items	Moyenne	Ecart type
Le contrat précaire ne répond pas à mes besoins financiers.	3,10	1,024
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont faibles.	2,85	1,026
je trouve que mon salaire est faible par rapport à mon poste.	3,01	1,029
Je trouve que je n'aurai pas la même valeur lorsque je travaille sous un contrat CDD ou CDI.	3,01	1,000
Mon avancement dans la carrière professionnelle est faible.	2,79	1,045
Je ne peux pas prendre des décisions quel que soit leur degré.	2,85	1,083
Je ne reçois pas de reconnaissance pour le bon travail accompli.	2,66	1,060
je ne reçois pas des indemnités qui récompensent mon travail supplémentaire.	2,90	1,024

Je trouve que mon type de contrat c'est une source d'insatisfaction.	2,85	1,096
La Moyenne	2,89	/

Source : tiré des résultats de SPSS.

Graph 15 : Les moyennes de l'échelle récompenses.



Source : tiré des résultats de SPSS.

Le tableau et le graphe montre les moyennes des réponses données par les enquêtes sur les récompenses, on remarque que la moyenne arithmétique atteint 3.10 indiquant qu'il y'a un plutôt d'accord

- Le score des échelles efforts et récompenses

Le tableau ci-dessus résume tous les résultats liés au calcul de ratio efforts /récompenses

Tableau 19 : Résultat des scores de questionnaire.

	Le score		
	Min	Max	Moyenne
N= 68.			
Échelle efforts	10	35	26.20
Échelle récompenses	9	36	26.04
Ratio (efforts/66-récompenses)	/		0.65

Source : tiré des résultats de l'EXCEL.

D'après le tableau précédent on remarque que le score de l'échelle efforts (26.20) et plus élevée que l'échelle récompenses (26.04).

Le calcul du ratio (effort / 66- récompenses) nous a permis de trouver la valeur 0.65 qui peut s'interpréter comme un déséquilibre entre les efforts et les récompenses. Puisque la valeur est inférieure à 1 on peut dire que le niveau du stress n'est pas important.

c. Discussion des résultats.

L'analyse des données liées à la deuxième hypothèse nous a permis d'extraire les résultats suivants :

- Les employés font beaucoup d'effort durant leur travail mais ils ont reçu des récompenses convenables à leur travail.
- Les employés de l'entreprise AL.RE.CC ne souffrent pas d'un grand niveau de stress professionnel à cause de leur emploi.

De ces résultats on peut dire que notre hypothèse n'est pas valide.

d. Interprétation des résultats.

Les employés trouvent qu'ils font beaucoup d'effort cela est dû au type d'activité de l'entreprise qui caractérise par les situations de travail fatigantes c'est-à-dire le travail dans toutes les conditions climatiques, les mouvements fréquentes...etc.

Ainsi ils voient qu'ils reçoivent des récompenses qui conviennent à leurs efforts, ils sont indemnisés pour chaque travail pénible ou supplémentaire, et même la politique salariale de l'entreprise ne répond pas de la nature de contrat de travail et elle ne fait de différence entre les salaires des employés travaillent avec un contrat à durée déterminée et les employés permanents (**voir l'Annexe D**).

2.3. Synthèse des hypothèses.

Les résultats obtenus à partir de l'analyse des données liés aux hypothèses de notre recherche, nous incitent à dire que :

La première hypothèse «Les employés de l'entreprise AL.RE.CC perçoivent que l'emploi précaire provoque le stress au travail » est **partiellement confirmée** puisque la perception des employés envers l'emploi précaire se différencie selon leur catégorie socioprofessionnelle, l'âge, le genre, le niveau d'instruction et les années d'expérience.

La deuxième hypothèse « les employés en situation d'emploi précaire présentent un niveau de stress important » est évidemment **infirmée**, car la moitié des employés n'y voient pas comme facteur de stress au travail.

Dans ce chapitre, on a analysé et interprété les données collectées par le questionnaire grâce aux tableaux simples et croisés qu'on a construit qui sont soumis par la suite à l'analyse statistique descriptive, ensuite on a résumé les résultats dans une synthèse

CONCLUSION

Le stress professionnel est un phénomène répandu dans les entreprises algériennes, en particulier dans le secteur de bâtiment et du travail public, son apparence est due à de nombreux facteurs.

Puisque nous avons étudié le stress dans le secteur de BTP, nous avons choisi le facteur le plus important qui aurait pu être crée un niveau très élevé de stress qui est l'emploi précaire.

Au cours de notre recherche, nous avons rencontré plusieurs difficultés, notamment :

- Le refus des employés de tenir carrément le questionnaire.
- Certains employés n'ont prend pas notre travail au sérieux, et certains évitent de répondre au questionnaire par peur de le donner et le partager avec l'administration.
- Le manque de temps pour maitriser le logiciel SPSS et pour réaliser plusieurs traitements pour les données collectées afin de bien expliquer le phénomène étudier.

Malgré tous ces obstacles, on a pu réaliser notre étude et arrivé aux résultats suivants :

- Le stress professionnel peut résulter de l'emploi précaire pour certain employés.
- Le niveau de stress crée par l'emploi précaire est faibles et ne peut pas affecter leur performance ou leur santé.

Il est à dire que, l'emploi précaire est parfois une source de stress dans le cas où les employés sont moins qualifiés ou expérimentés ou qu'ils cherchent à développer ses compétences. Inversement, lorsque les employés sont compétents ils ne constituent pas un problème qui entrave le travail ou le bien-être au travail.

D'autre part, si les employés reçoivent des récompenses proportionnées à leur travail, le niveau du stress au travail est considérablement réduit.

RÉFÉRENCE BIBLIOGRAPHIQUE

1. Ouvrage :

- PERETTI, Jean- Marie (2015). Ressources humaines, 15^{ème} édition, Vuibert, Paris,
- DOLAN, Simon L ; GOSSELIN, Eric et CARRIERE Jules (2012). Psychologie du travail et comportement organisationnel, 4^{ème} édition, Chanelière Education, Canada.
- ANGERS, Maurice (1997). Initiation pratique à la méthodologie de sciences humaines, Casbah, Alger.
- VAN WASSENHOVE, Wim (2014). « Modèle de Karesek », dans ZAWIEJA Philippe et GUARNIERIE Franck, Dictionnaire des risques psychosociaux, le Seuil, Paris, page correspondant à la partie du livre cité.
- THIETART, Raymond- Alain et al (2014). Méthodes de recherche en management, 4^{ème} édition, DUNOD, Paris.
- POUL, Robert (2013). Dictionnaire du petit Robert, 4^{ème} édition, Le Robert, Paris.
- STELLMAN, Jeanne Mager (2000). Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, Volume 2, 3^{ème} édition, International Labour Organisation ; Paris.
- ARMELLE, Mathé (2015). L'essentiel de la statistique descriptive, 1er édition, Gualino, Paris.
- DALE, Carnegie (1993). Comment dominer le stress et les soucis : prenez la vie du bon côté !, Flammarion, Paris.
- GÉSY. Jean – Edouard, NACKEL. Ricardo Pérez et EMONT Philippe (2013). Gérer les risques psychosociaux : performance et qualité de vie au travail, 2^{ème} édition, Claire Cabaret, Paris.
- MARTORY, Bernard et GOZET, Daniel (2013). Gestion des ressources humaines : pilotages sociales et performance, 8^{ème} édition, DUNOD, Paris.
- GREBOT, Élisabeth (2008). stress et burnout au travail : identifier, prévenir, guérir, EYROLLES, Paris.

2. Article :

- ARNE, Kalleberge (2009). « precarious work, insecure workers : Employment relations in transition ». American sociological review, Vol.74, February.
- STEILER. Dominique et ROSNET, Elisabeth (2011). « la mesure du stress professionnel : différentes méthodologies de recueil », la revue des sciences de gestion, N° 251, Septembre – Octobre.

- LÉGERON, Patrich (2008). « le stress professionnel », revue de l'Information Psychiatrique, Vol 84, N°09, Novembre.
- O.LARGE, Rudolf (2016). « Dimension humaine du management logistique : stress, fatigue et santé des salariés », revue de logistique et management, Vol 24, N° 02, Octobre.
- LANGEVIN, V et BOINI, S (2015). « Risques psychosociaux : outils d'évaluation Déséquilibre "efforts / récompenses", questionnaire dit de Siegrist », dans les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail, N°142, Juin, pages correspondant à l'article cité.
- GINTRAC, Alain (2011). « Le stress au travail : un État des lieux », revue de Management et Avenir, N° 41.
- RÉGIS, Bigot (2007). « l'instabilité professionnel développent un sentiment de mal-être et fragilise les liens sociaux », CRÉDOC consommation et modes de vie, N°203, Mai, pages correspondant à l'article cité.
- LAURENT. Giraud, ROGER. Alain (2011). « les étapes de carrière à l'épreuve du temps », revue d'Humanisme et Entreprise, N°302, Février, p.13-28.
- BLASCO. Sylvie, GIVORD. Pauline (2010). « les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », Économie et Statistique, N°431-432.

3. Revue électronique.

- LALIBERTÉ, Pierre (2013). « Croissance de l'emploi précaire : constats et perspectives », la revue vie économique, N°04, Juin, [en ligne], www.eve.coop/?r=19 (page consulté 29 janvier 2018).
- HÉLARDOT, Valentine (2005). « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociale ? », la revue d'Empan, N°60, Avril, [PDF], (page consultée le 01 Janvier 2018).
- DARCY, Amélie ; LAVENIER- PASQUIER, Titoun ; DENEVE, Catherine (2013). « La précarité de l'emploi et ses multiples impacts à la lumière du genre », la revue de Psychologie, N°18, [en ligne], <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=Revistas&d=precarite-emploi-multiples-impacts> (page consulté le 04/01/2018).

- LEROUGE, Loïc (2009). « les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut –il s’en saisir ? », revues.org, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, N°11, (Mai), [en ligne], <http://journals.openedition.org/pistes/2306> (page consultée le 13 Janvier 2018).
- VERGNEREAU, Véronique (2001). « S. Paugam. Le salarié de la précarité », l’orientation scolaire et professionnelle. Mise en ligne le 20 Juillet 2016. (page consultée le 05 Mars 2018).
- BEATRIZ. Sora, CABALLER. Amparo et PEIRO. José Maria (2010). « l’insécurité de l’emploi et ses conséquences pour les salariés : l’effet modérateur de la dépendance envers l’emploi ». la revue internationale du travail, N°01, [en ligne], https://www.academia.edu/17969302/Lins%C3%A9curit%C3%A9_de_lemploi_et_ses_cons%C3%A9quences_pour_les_salari%C3%A9s_leffet_mod%C3%A9rateur_de_la_d%C3%A9pendance_envers_lemploi (page consultée le 26 Janvier 2018).
- TESSIER, Nathalie (2006). « l’impact des modes de gestion des cadres sur le stress au travail ». la revue de management et avenir, N°08.

4. Communication

- LACROUX, Alain (2007). «Le recours à l’intérim et son impact sur la performance individuelle et organisationnelle : une approche par la théorie des coûts de transaction», Performance et Gouvernance : 2^{ème} journée Euro-méditerranéenne –colloque (Toulon, France, Novembre 2007).
- LAMOTTE. Bruno, MASSIT. Cécile et al (2008). « Précarité et nouvelles formes d’emploi : quatre études sectorielles en région Rhône- Alpes », Séminaire transnational, Partenaires Français, Catalans, Italiens et Allemand, Université Pierre Mendès, France.

5. Travaux Universitaires.

- VAILLANCOURT, Jonathan (2013). L’impact de la précarité en emploi à l’égard de l’engagement syndical des enseignants, mémoire maîtrise en relations industrielles, Université LAVAL, Québec, Canada.
- BENCHETRIT, Cécile (2010). Le stress au travail : obstacle à un management efficace ? Vers de nouveaux modèles de managements, alternatifs à la souffrance au travail, mémoire de fin d’étude programme ESC, GROUPE SUP DE CO LA ROCHELLE, no.180, [en ligne], <https://fr.slideshare.net/cecilebenchetrit/mmoire-le-stress-au-travail>, (page consultée le 04/01/2018).

- TAY, Mina Eméfa (2011). L'impact du stress sur la performance des agents de Plan WARO : une organisation internationale non gouvernementale inscrit dans la dynamique de la compétitivité, mémoire professionnel en Master GRH, Institut Supérieur de Management des entreprises et autres organisations.
- JABBOUR, Julien (2015). Les risques psychosociaux et la pénibilité du travail chez les médecins urgentistes : enquêtes réalisées chez les urgentistes du CHRU de Nancy, thèse pour obtenir le grade de docteur en médecine, université de LORRAINE, faculté de médecine Nancy.
- HIDJEB, Ouzna (2013). Le rapport au travail des salariés ayant un CDD dans le secteur industriel : le cas de GENERAL EMBALLAGE, mémoire de master en organisation du travail et GRH, université d'Abderrahmane Mira, Bédjaïa.
- BERTRAND, Aurore (2014). Les facteurs de stress en Cabinet vétérinaire, thèse pour le doctorat vétérinaire, École Nationale Vétérinaire d'ALFORT, faculté de médecine de CRÉTEIL.
- OUBERNINE, Lynda (2013). Essai d'évaluation de l'impact du stress professionnel sur la santé des travailleurs : cas des entreprises de la commune de Béjaïa, mémoire de Master en économie de la santé, université Abderrahmane mira de Bejaïa, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion.

6. webographie.

- SAOUDI, Abdelaziz (page consultée le 17 Décembre 2018). « Emploi précaire : l'Algérie suit la tendance mondiale », dans le Blog de Algérie-infos, [en ligne], <http://www.algerieinfos-saoudi.com/2015/05/emploi-precaire-l-algerie-suit-la-tendance-mondiale.html>
- SORDES-ADER, Florence et TAP Pierre (page consulté 05 janvier 2018). « Précarité socio-économique et vulnérabilité », [en ligne], <http://www.pierretap.com/pdfs/203.pdf>
- BRUCHON-SCHWEITZER, Marilou (page consultée le 09 Février 2018). « Le coping et les stratégies d'ajustement face au stress », dans Concepts, Stress, Coping, [en ligne], <http://www.irepspd.org/docs/Fichier/2015/2-150316040214.pdf>
- LEKA. Stavroula, GRIFFITHS. Amanda, COX. Tom (page consultée le 28 janvier 2018). « Organisation du travail et stress : Approches systématiques du problème à l'intention des employeurs, des cadres dirigeants et des représentants syndicaux », Série

protection de la santé des travailleurs, N°3, [en ligne], <http://apps.who.int/iris/handle/10665/42809>

- TEDJIZA, Mohamed (page consultée le 28 janvier 2018). « 70% des travailleurs algériens sont stressés », dans Mots de Tête d'Algérie, [en ligne], <http://motsdtete06damizour.unblog.fr/2008/07/16/70-des-travailleurs-algeriens-sont-stresses/>
- GAMASSOU, Claire Edey (page consultée le 25 Janvier 2018). « Source et mesures du stress au travail, quelles nouvelles voies de recherche envisager ? », le cahier du CERGOR, N°02/03, Septembre, page correspondante à l'article cité, [en ligne], <http://cergor.univ-paris1.fr/docsatelecharger/claireedey.pdf>
- GIORGIO, Marie – Thérèse (page consulté le 17 Mars 2018). « Mesure du déséquilibre "effort- récompense " : questionnaire de Siegrist », dans AtouSanté, février 2018, [en ligne], <https://www.atousante.com/risques-professionnels/sante-mentale/stress-professionnel/mesure-desequilibre-efforts-recompenses-questionnaire-siegrist/>
- MUsETTE, Mohamed Said (page consultée le 12 Février 2018). « les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie», dans l'ETF, 2014, [PDF], www.etf.europa.eu

7. Organismes internationaux

- Organisation Internationale du Travail [OIT] (2016). L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives.
- Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale [INSERM] (2011). Stress au travail et santé : situation chez les indépendants, Paris, [en ligne], http://www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/217/Chapitre_2.html .
- Fédération Française Natation [FFN] (2015). Les différents types de contrats de travail.

8. Bulletin

- LOZANSKI, Laura (2003). « Stress au travail », Bulletin de santé et de sécurité du travail, 23 Décembre, [en ligne], URL, (page consulté le 20 janvier 2018).
- LANG, Thierry (2011). « inégalité sociales de santé », Bulletin épidémiologique hebdomadaire BEH, Mars, [en ligne], http://invs.santepubliquefrance.fr/content/download/4394/28826/version/6/file/beh_08_09_2011.pdf . (Page consultée le 05 Janvier 2018).

ANNEXES

ANNEXE A - QUESTIONNAIRE

ECOLE NATIONALE SUPERIEUR DE MANAGEMENT
ENSM. P.U. KOLEA
Master Management des Ressources Humaines
« Questionnaire »

Madame /Monsieur

Je suis étudiante à l'Ecole Nationale Supérieur de Management (ENSM Kolea, Tipaza), et je prépare un mémoire de fin d'étude en Management des Ressources Humaines qui traite le thème suivant : **Étude de stress professionnel issu de l'emploi précaire.**

Pour mener cette recherche ; je dois recueillir des informations auprès des employés de l'entreprise ALRECC par un questionnaire.

Vos réponses au questionnaire sont anonymes, toutes les informations recueillies ont un objectif strictement pédagogique et ne figureront que dans mon mémoire.

Je vous serai reconnaissante de bien vouloir participer à la réalisation de cette étude et je vous remercie pour votre coopération.

L'Etudiante :

RIHANI Rahma

Superviseur :

Dr. MADAGH Rym Samira.

ECOLE NATIONALE SUPERIEUR DE MANAGEMENT
ENSM. P.U. KOLEA
Master Management des Ressources Humaines
« Questionnaire »

I. Informations générales :

1. Catégorie socioprofessionnelles.

Cadre dirigeant Cadre maitrise exécution

2. Genre

Femme Homme

3. Age

< 25 entre 25 et 35 entre 36 et 45 entre 46 et 55 > 55

4. Le niveau d'instruction :

Primaire Moyen Secondaire Universitaire

5. Années d'expérience :

< 3 ans entre 3 et 5 ans entre 5 et 8 ans > 8 ans

ECOLE NATIONALE SUPERIEUR DE MANAGEMENT
ENSM. P.U. KOLEA
Master Management des Ressources Humaines
« Questionnaire »

II. Le questionnaire

Exprimez votre degré d'accord pour chaque proposition en cochant la case convenable.

Que pensez-vous de ces affirmations :	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Partie 1	L'emploi précaire comme facteur de stress			
1. La nature de mon contrat du travail influence sur mes relations au travail.				
2. Ce type de contrat influe ma satisfaction au travail.				
3. J'ai peur de perdre mon poste de travail à cause de la nature de mon contrat.				
4. Lorsque mon contrat arrive à échéance, je déprime.				
5. Je ne bénéficie pas d'une sécurité d'emploi à cause de la nature de mon contrat du travail.				
6. Je suis stressé dans la période du rapprochement de l'expiration de contrat.				
7. J'ai rencontré des difficultés dans le renouvellement de mon contrat.				
8. Je n'ai pas eu le sentiment d'appartenance à AL.RE.CC.				
9. Je me sens stressé (e) parce que je ne peux pas prévoir le travail que je ferai dans un an.				
10. Mon emploi, me déprime.				
Partie 2	Efforts /récompenses			
11. Mon travail nécessite un grand effort physique et intellectuel.				
12. J'ai besoin de beaucoup de temps pour accomplir toutes mes tâches.				
13. J'ai beaucoup de tâches nouvelles dans mon travail.				
14. Je suis souvent troublé en raison de la charge en travail.				
15. J'ai besoin aux grandes capacités pour faire face aux difficultés au travail.				
16. J'ai besoin de travailler souvent des heures supplémentaires.				
17. Je dois réaliser des tâches qui ne font pas partie à mon travail				

Que pensez-vous de ces affirmations :	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
18. Je dois fournir beaucoup d'effort pour garder mon poste de travail.				
19. Je dois souvent travailler seul, même dans les tâches complexes.				
20. Le contrat précaire ne répond pas à mes besoins financiers.				
21. Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont faibles.				
22. Je trouve que mon salaire est faible par rapport à mon poste.				
23. Je trouve que je n'aurai pas la même valeur lorsque je travaille sous un contrat CDD ou CDI.				
24. Mon avancement dans la carrière professionnelle est faible.				
25. Je ne peux pas prendre des décisions quel que soit leur degré.				
26. Je ne reçois pas de reconnaissance pour le bon travail accompli.				
27. Je ne reçois pas des indemnités qui récompensent mon travail supplémentaire.				
28. Je trouve que mon type de contrat c'est une source d'insatisfaction.				

Merci de votre collaboration

ANNEXE B - GUIDE D'ENTRETIEN

Guide d'entretien exploratoire

1. Parlez-moi de votre entreprise ?
2. Vous pouvez me parler sur la politique d'emploi au sein de l'entreprise ?
3. Quelle est la nature des contrats de travail les plus adoptés par l'entreprise ?
4. Depuis quand l'entreprise travail par le type de contrat à durée déterminée ?
5. Pourquoi vous avez adoptez ce type de contrat ?
6. vous avez communiqué vos employés par les raisns pour lesquelles l'entreprise utilise ce type de contrats ?
7. As-ce-que vous avez reçu des plaintes ou bien des réclamations sur la durée de contrat ou renouvellement du contrat ?
8. Pensez- vous que le fait d'être dans une situation d'emploi précaire implique-t-il plus de stress ?
9. y-t-il une différence entre les salaires des employés permanents et précaire ?
10. Quelle est votre conception du bien-être ?

**ANNEXE C- CONTRAT DE TRAVAIL
A DUREÉ DÉTERMINEÉ**



Ministère de L'habitat, de L'urbanisme et de la Ville
ALGERIENNE DES REALISATIONS ET CONSTRUCTION DU CENTRE

ENTREPRISE AL.RE.C.C

N° REF :/D.C.R.H/17

Le.....

CONTRAT DE TRAVAIL
A DUREE DÉTERMINÉE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'Entreprise Economique : **AL.RE.C.C**

Dont le Siège Social est situé à : **01, Route Nationale - Bir-Mourad-Rais- Alger.**

Représentée par :

Agissant en qualité de :

D'UNE PART,

ET

Monsieur : **L'employé**

Né le :

Demeurant à :

D'AUTRE PART,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

NATURE ET DURÉE DE LA RELATION DE TRAVAIL :

ARTICLE 01 : Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet de définir les relations contractuelles librement établies entre les deux parties sur la base des dispositions de la loi N°90/11 du 21/04/90 relative aux relations de travail, modifiée et les textes réglementaires pris pour son application notamment la convention collective et le règlement intérieur en vigueur dans l'Entreprise.

Mr (l'employé) est engagé en qualité de **(le poste)** pour exercer cette fonction au niveau de la **Direction (le nom de la direction)**.

Le salarié reconnaît le droit à l'employeur de décider de changer cette affectation, en conformité avec l'objet du contrat et sa durée et en fonction des besoins de service et accepte le changement de lieu de travail

ARTICLE 02 :

Il est tenu d'effectuer, au mieux de ses capacités, les tâches liées à son poste de travail. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, il peut être affecté à tout autre poste, définitivement ou temporairement, situé en tout lieu d'activité de l'Entreprise. Dans ce cas de figure, il est tenu d'accepter la nouvelle affectation ou les nouvelles tâches.

ARTICLE 03/ DUREE DE LA RELATION DE TRAVAIL ET MOTIFS DE LA DUREE :

Le présent contrat est conclu pour une période de **(la période)** qui prend effet à partir du **../.../.....** et expire le **../.../.....**.

Motif de la durée : Temps nécessaire requis à la réalisation effective des activités et travaux qui sont par nature temporaire.

Pour raison de service, l'employeur se réserve le droit d'affecter le contractant sur n'importe quelle lieu de travail

- L'intéressé est soumis à une période d'essai d'**Un (01) Mois**, premiers mois du contrat à compter de la date d'installation.
- La période d'essai peut être prorogée dans la même forme.

- En cas d'une période d'essai non concluante, le présent contrat sera résilié sans préavis ni indemnité.

OBLIGATIONS DU CONTRACTANT :

ARTICLE 04/

Dans le cadre de ses fonctions **Mr (l'employé)** est chargé d'assumer les missions, attributions et tâches inhérentes à son poste de travail dans le respect des normes professionnelles et ce de manière continue à exécuter les instructions et à observer toutes les consignes particulières données par sa hiérarchie dans l'exercice de ses fonctions et à se soumettre aux dispositions du règlement intérieur de l'Entreprise dont il prend connaissance dès son recrutement ainsi, à l'organisation générale et aux procédures en vigueur,

Le contractant s'engage également à respecter toutes les instructions, notes de service et procédures réglementant la discipline du travail ainsi que l'ensemble des règles relatives notamment à l'organisation du travail et à l'hygiène et sécurité.

ARTICLE 05/ MATERIEL MIS A LA DISPOSITION DU CONTRACTANT :

Le matériel et les documents remis au contractant pour l'exercice de sa fonction sont à usage professionnel et ne doivent en aucun cas être communiqués à l'extérieur de l'Entreprise lors de la cessation de la relation de travail, le contractant devra les restituer à l'administration.

DROITS DU CONTRACTANT :

RÉMUNÉRATION

ARTICLE 06/

En contrepartie du travail fourni au sein de l'Entreprise, **Mr (l'employé)** percevra un salaire de base mensuel de **(00.000,00DA)**, auquel s'ajouteront les primes et les indemnités suivantes :

- Une Indemnité d'Expérience Professionnelle de : **02,00 % par année travaillé**

- Une prime de rendement Individuel payée mensuellement sur la base de la notation du responsable hiérarchique et qui varie entre **0 et 40%** du **salaire de base**.
- Une Indemnité de panier de **180.00DA/jour travaillé**.
- Une Indemnité de Transport de **50.00DA/jour travaillé**.
- Une Indemnité Forfaitaire de Service Permanent (**IFSP**) de : **20% du Salaire de base**.

ARTICLE 07/ COUVERTURE SOCIALE :

Le salarié bénéficiera d'une couverture sociale au même titre que le reste des salariés auprès de la caisse nationale des assurances sociales (**CNAS**)

ARTICLE 08/ : CONGE ANNUEL :

Un congé annuel est attribué au salarié à raison de 2,5 jours par mois travaillé sur une période de référence qui s'étend du 01 juillet de l'année précédent le congé au 30 juin de l'année du congé.

L'indemnité de congé annuel est payée par la caisse nationale des congés payés et chômage intempéries (**CACOBATPH**).

FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL

ARTICLE 09/

La relation de travail prend fin à son terme échu, sans que l'Entreprise ne s'oblige à avertir le contractant de son intention de ne plus poursuivre la relation de travail.

A l'issue de cette période l'employé recevra son certificat de travail et son solde de tout compte (salaire non perçu) après déduction de ce qu'il doit à l'entreprise (avance sur salaire, avance sur frais de mission, prêt ...)

La relation de travail est rompue du fait du travail dans le cas de la démission, du départ en retraite ou de décès.

RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

L'Employeur avisera le salarié de son intention de renouveler son contrat par écrit 08 jours avant la date d'échéance.

En cas d'acceptation du renouvellement par l'employé un nouveau contrat ou un avenant modifiant et ou complétant le contrat initial est établie et signé par les deux parties dans les mêmes formes que le contrat initial.

RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL :

ARTICLE 10/ l'Entreprise peut rompre la relation de travail avant l'expiration de son terme en cas :

1. De non-respect des obligations découlant du contrat de travail notamment les Articles 04 et 05 ci-dessus.
2. De rupture du plan de charge conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.
3. Par mesures disciplinaires conformément aux dispositions prévues par le Règlement Intérieur de l'Entreprise.
4. Pour des impératifs d'ordre organisationnel dictés par des nécessités impérieuses de fonctionnement.

ARTICLE 11/

Le contractant peut rompre la relation de travail en présentant à la structure habilitée de l'Entreprise sa démission par écrit. A ce titre, il se doit d'observer un délai de préavis fixé à un (01) mois.

ARTICLE 12/ MANQUEMENTS ET FAUTES GRAVES :

Au cours de la relation de travail s'il est constaté un manquement professionnel ou un non-respect des règles, ou fautes graves il sera mis fin au contrat de travail sans préavis ni indemnités.

DISPOSITIONS FINALES :

ARTICLE 13/

Toute modification du présent contrat intervenant durant la relation de travail, doit faire l'objet d'un avenant dans le respect de la réglementation en vigueur, des dispositions

contenues dans le présent contrat et des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 14/

Mr déclare avoir pris connaissance de des dispositions règlementaires en vigueur et de l'ensemble des clauses régissant le présent contrat et s'engage à les respecter scrupuleusement dans leur forme et leur fond.

LE CONTRACTANT

L'EMPLOYEUR

.....

Précédé de la signature
et de la mention manuscrite :
« lu et approuvé »

ANNEXE D- ACCORD COLLECTIF

Alger le, 31 DEC. 2017

Accord Collectif N°02/DRH/17 du ...31 DEC. 2017 relatif
à l'harmonisation de certaines primes et indemnités au
sein des Entités relevant de l'Entreprise ALRECC

Entre,

L'Entreprise EPE SPA «Algérienne des Réalisation et Construction du Centre»
«ALRECC», représentée par son Président-Directeur Général, **Monsieur
YAHIAOUI Samir**.

D'une part,

Et,

Le représentant des Travailleurs **Monsieur AISSAOUI Ahmed**, Coordinateur du
Syndicat de l'Entreprise «ALRECC»,

Il a été convenu et entendu ce qui suit :



1 sur 5

Article 01 : Objet de l'accord

Le présent accord collectif a pour objet d'harmoniser certaines indemnités et primes au sein des Entités relevant de l'entreprise ALRECC

Article 02 : L'Indemnité de panier

Les travailleurs exercent sous le régime de la séance continue et lorsque l'entreprise ALRECC n'assure pas la restauration, ils ouvrent droit à une indemnité de panier dont le montant est fixé à deux cent cinquante (250 DA) par jour de travail effectif.

L'indemnité de panier n'est pas cumulable avec les frais de mission et l'indemnité de déplacement.

Article 03 : L'Indemnité d'Expérience Professionnelle (IEP)

L'Indemnité d'Expérience Professionnelle est destinée à sanctionner la fidélité du travailleur à son Organisme Employeur et à valoriser l'expérience professionnelle acquise hors Employeur.

Le taux plafond de l'Indemnité d'Expérience Professionnelle est fixé à soixante pour cent (60%) pour une ancienneté Entreprise, de vingt-quatre ans (24) révolus.

L'avancement au titre de l'ancienneté s'effectuera à raison de :

- Deux virgule cinq pour cent (2,5%) du salaire de base par année travaillée au sein de l'Entreprise ALRECC.
- L'expérience professionnelle acquise hors Employeur et dans le secteur du Bâtiment est validée à raison de : Deux pour cent (2%) du salaire de base, par année d'ancienneté.
- Expérience acquise hors secteur : un pour cent (1%) du salaire de base par année travaillée.

La progression du taux de l'Indemnité d'Expérience Professionnelle est réalisée systématiquement à chaque date anniversaire de recrutement du travailleur y ouvrant droit sur la base de la modulation et des dispositions fixées par le présent article

Article 04 : L'Indemnité de Rendement Individuelle(PRI)

L'Indemnité de Rendement Individuelle est destinée à sanctionner la rentabilité du travailleur

Le taux plafond de l'Indemnité de Rendement Individuelle est fixé au maximum de Dix pour cent (10 %) du salaire de base. Elle est de périodicité mensuelle.



Les modalités pratiques de son octroi seront déterminées par une procédure réglementaire qui définira les critères et le processus de son attribution. Elle sera élaborée ultérieurement par la Direction Générale de l'Entreprise ALRECC.

Article 05 : Prime de Rendement Collectif (PRC)

L'Indemnité de rendement collectif est destinée à sanctionner la rentabilité collective des travailleurs

Le taux plafond de l'Indemnité de Rendement collectif est fixé au maximum de quarante pour cent (40 %) du salaire de base. Elle est attribuée trimestriellement. Les modalités pratiques de son octroi seront déterminées par une procédure réglementaire qui définira les critères et le processus de son attribution. Elle sera élaborée ultérieurement par la Direction Générale de l'Entreprise ALRECC.

Article 06 : Frais de Mission

Champ d'application :

L'indemnité compensatrice des frais de mission à l'intérieur du pays a pour but d'assurer une couverture forfaitaire des frais engagés par le travailleur appelé dans le cadre des missions commandées à effectuer des déplacements dans un rayon supérieur à cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail habituel pendant une période égale ou inférieure à Un (01) mois.

Le déplacement doit être préalablement autorisé et donner lieu à l'établissement d'un ordre de mission par le responsable concerné.

Il prend effet à l'heure du départ du travailleur de son lieu de travail ou de son lieu de résidence habituelle et prend fin à l'heure du retour du travailleur à l'un ou l'autre lieu.

Le travailleur effectuant une mission dans une localité qui est également son lieu de résidence permanent et déclaré en tant que tel n'ouvre pas droit aux frais de mission.

Frais de restauration :

Le travailleur en mission bénéficie de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour sa restauration dès lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence ou de son lieu de travail pendant la période de temps comprise entre onze (11) et quatorze (14) heures et entre dix-huit (18) et vingt et une (21) heures.



Frais d'hébergement :

Le travailleur bénéficie dans les mêmes conditions que ci-dessus de l'indemnité compensatrice des frais engagés pour son hébergement lorsqu'il se trouve éloigné de sa résidence habituelle pendant les périodes de temps comprises entre zéro (0) et six (06) heures du matin .

Le départ en mission après zéro heure exclut le paiement de l'indemnité d'hébergement.

Frais de transport :

L'Employeur assure le transport du travailleur et prend en charge les frais correspondants ou en assure le remboursement lorsqu'ils ont été avancés par ce dernier, sur la base du tarif du transport public le plus économique (Avion, Train, Bus)

Si à la demande de l'Employeur, le travailleur utilise à titre exceptionnel son véhicule personnel, il bénéficie de l'indemnité compensatrice pour les frais de transport engagés, calculée sur la base de cinq (05) dinars par kilomètre parcouru.

Répartition des frais de mission :

CATEGORIES	Région Nord du Pays			Région Sud du Pays		
	REPAS		Hébergement 00H00 à 06H00	REPAS		Hébergement 00H00 à 06H00
	Déjeuner : 11H00 à 14H00	Diner : à partir de 18H00 à 21H00		déjeuner : 11H00 à 14H00	Diner : à partir de 18H00 à 21H00	
EXECUTIONS MAITRISES	500,00 DA	500,00 DA	2.000,00 DA	600,00 DA	600,00 DA	2.500,00 DA
CADRES	600,00 DA	600,00 DA	2.500,00 DA	800,00 DA	800,00 DA	3.000,00 DA
CADRES SUPERIEURS	800,00 DA	800,00 DA	3.000,00 DA	1.000,00 DA	1.000,00 DA	3.500,00 DA

Les missionnaires pris en charge par l'Entreprise, bénéficient uniquement d'un taux de : **10%** du montant global des indemnités des frais de mission.

Les frais de mission ne peuvent en aucun cas être cumulés avec les indemnités des zones et de conditions de vie, les Heures supplémentaires et l'indemnité du panier

Lorsque l'Employeur dispose de structures d'hébergement ou de restauration sur les lieux où est effectuée la mission, il est fait obligation au travailleur de les utiliser.

Article 07 : indemnité de déplacement

Champ d'application :

Cette indemnité a pour but d'assurer une couverture forfaitaire des frais engagés par les travailleurs en déplacement à un site de travail situé à plus de cinquante (50) Kms de son lieu de recrutement pour une durée supérieure à trente (30) jours

Modalité d'attribution :

Cette indemnité compensatrice de frais de déplacement est fixée comme suit :

a) Nord du Pays :

- Maitrise & Exécution : 500,00 DA / Jour travaillé
- Cadres Supérieurs & Cadres : 600,00 DA / Jour travaillé

b) Sud du pays :

Elle est attribuée selon le mode de l'Indemnité de Zone et de Condition de Vie qui sera à raison de :

- Cadres Supérieurs & Cadres : 30% du salaire de base mensuellement.
- Maitrise et Exécution : 35% du salaire de base mensuellement.
- L'hébergement sera pris en charge par l'Entreprise.

Les localités considérées en zone et de condition de vie sont fixées par décision de la Direction Générale.

Article 08 :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et ne peut être modifié que dans le cadre d'un autre accord collectif ou d'autres dispositions réglementaire. Il prend effet à compter du 01/10/2017 *m*

**Le Président Directeur Général
L'Entreprise ALRECC**


Le Président Directeur Général

YAHIAOUI Samir



**Coordinateur du Syndicat de
l'Entreprise**


منسق النقابة للمؤسسة

5 sur 5
هيساوي أحمد
منسق النقابة للمؤسسة

**ANNEXE E – CALENDRIER
INDICATIF DE TRAVAIL**

	Missions	Début	Fin	Nombre de jours	Nombre de semaine
1	Le choix du thème	26/08/2017	10/09/2017	16 jrs	2
2	contacter l'enseignant choisi pour l'encadrement	19/09/2017	25/09/2017	7 jrs	1
3	discuter avec l'encadreur sur la fusibilité du thème choisi	25/09/2017	/	/	/
4	rechercher un lieu de stage.	17/09/2017	30/11/2017	82 jrs	11
5	la recherche documentaire sur le thème (mémoire, ouvrage, article...)	05/10/2017	30/12/2017	66 jrs	9
6	formuler la problématique de la recherche, les questions secondaires, les hypothèses	01/11/2017	12/11/2017	12 jrs	1.5
7	avoir l'accord de DRH de l'entreprise sur le stage	07/12/2017	/	/	/
8	élaborer un plan de travail préliminaire	15/12/2017	31/12/2017	16 jrs	2
9	la validation des questions de la recherche et le plan par l'encadreur	07/01/2018	/	/	/
10	rédiger la revue de littérature et le cadre conceptuel de la recherche	08/01/2018	03/03/2018	33 jrs	5
11	faire un entretien exploratoire avec DRH	21/01/2018	/	/	/
12	faire un entretien exploratoire avec le chef de service relation de travail	21/01/2018	/	/	/
13	La signature de la convention collective	06/02/2018	/	/	/
14	rédiger le chapitre 1 concernant la problématique	24/01/2018	20/02/2018	27 jrs	4
15	définir la méthodologie avec l'encadreur (la méthode quantitative) et les instruments recherches.	15/03/2018	/	/	/
16	la rédaction du 3 ème chapitre sur le cadre méthodologique	16/03/2018	06/04/2018	40 jrs	6
17	construire le questionnaire	15/03/2018	19 /03/2018	5 jrs	1
18	présentation de l'état d'avancement	23/03/2018	/	/	/
19	Le pré- test de questionnaire	08/04/2018	09/04/2018	1	0
20	la distribution du questionnaire	15/04/2018	19/04/2018	5jrs	1
21	la collecte des données	19/04/2018	/	1	0
22	analyse et traitement des données avec SPSS.	23/04/2018	02/05/2018	9 jrs	1

23	la rédaction du 4 ème chapitre	02/05/2018	27/05/2018	26 jrs	3 jrs
24	finalisation : rédaction de l'introduction, conclusion, mise en page, la bibliographie, table des matières, les annexes.	27/05/2018	28/05/2018	1 jrs	0
25	lecture et validation par l'encadreur	24/05/2018	28/05/2018	4 jrs	0
26	Dépôt de mémoire	13/05/2018	31/05/2018	17 jrs	2
27	Soutenance				

**ANNEXE F- L'ORGANIGRAMME
GENERAL DE L'ENTREPRISE**

