

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management  
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجنت  
القلية

**MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES**

**En vue de l'obtention d'un Master académique**

**En « Management Des Ressources Humaines »**

**Le contrat de travail à durée déterminée et la qualité de vie chez les jeunes  
employés**

**Etude de cas Algérie Telecom DOT MASCARA**

**Elaborée par :**

**Hadji Rania**

**Encadré par :**

**Dr. Mezaache.Yazid**

**Année universitaire : 2023-2024**



## **Remerciement**

**Grace à dieu le tout puissant, je suis arrivé à la fin de mes études qui n'auraient pas abouti sans l'aide de nombreuses personnes.**

### **Mes remerciements**

**A vous « mes chers parents »**

**Je dois tout votre dévouement, vos sacrifices et vos encouragements ont été les moteurs de ma réussite. Vous m'avez toujours poussée à donner le meilleur de moi-même, à croire en mes capacités et à poursuivre mes rêves, votre soutien financier, moral et effectif a été une source inépuisable de force et de motivation**

**Je vous exprime ma profonde gratitude pour tout ce que vous avez accompli pour moi**

**A mes chères sœurs, complices de mes joies et de mes peines, je veux vous dire merci pour votre présence votre écoute et votre soutien, vos encouragements et vos conseils ont été précieux tout au long de ces années d'études votre amour inconditionnel et votre fierté à mon égard ont été des sources d'inspiration et de réconfort**

**A mes beaux-frères, je veux exprimer ma gratitude pour votre soutien, vos conseils et votre amitié, vous avez été des modèles pour moi des hommes sur lesquels j'ai pu m'appuyer dans les moments de doute**

**A mes chères neveux et nièces , je veux vous dire merci pour votre innocence votre joie de vivre et votre capacité à me faire sourire , même dans les moments les plus difficiles vos câlins , vos rires et vos jeux ont été des bouffées d'air frais qu'm'ont permis de garder espoir et de continuer à avancer vous êtes la preuve vivante que la vie est belle et qu'il faut savoir profiter de chaque instant**

**Merci du fond du cœur pour tout ce que vous avez fait pour moi, que notre lien familial continue de nous unir et de nous soutenir dans les épreuves comme dans les joies à venir**

**A ma famille et mes proches, qui m'ont entouré et encouragé tout au long de ce parcours votre présence à mes côtés a été un réconfort inestimable.**

**Je tiens à remercier mon encadrant Dr.Mezaache Yazid pour son soutien, sa guidance et ses précieux conseils.sa patience, son professionnalisme et sa disponibilité ont apporté une aide précieuse dans l'accomplissement de mon développement personnel.**

**A mes professeurs pour leur enseignement précieux et leurs conseils avisés votre dévouement et votre pédagogie ont été essentiels à ma réussite.**

**Je tiens à remercier le personnel d'Algérie Telecom DOT MASCARA qui m'ont bien aidé à atteindre mon objectif.**

**Avec tout mon amour et ma gratitude**

**Rania**

## Résumé :

Le contrat à durée déterminée (CDD) est crucial pour les jeunes employés, offrant flexibilité mais soulevant des questions sur la qualité de vie et l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Cette étude examine comment le CDD peut aider à gérer ces aspects, en explorant la stabilité perçue, les motivations économiques et les perspectives de carrière. En utilisant une approche quantitative descriptive avec des employés de DOT Mascara, l'étude a impliqué un questionnaire, la collecte et l'analyse des données via SPSS, et l'interprétation des résultats. Les CDD sont perçus comme instables, créant des préoccupations professionnelles, et sont acceptés principalement pour des raisons économiques, engendrant une perception de précarité qui affecte la motivation.

**Mots clés :** contrat à durée déterminée (CDD), équilibre vie professionnelle/vie privée, qualité de vie, jeunes employés

## الملخص:

يُعتبر عقد العمل محدد المدة (CDD) أمرًا حاسمًا بالنسبة للموظفين الشباب، حيث يوفر المرونة ولكنه يثير تساؤلات حول جودة الحياة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. تهدف هذه الدراسة إلى فحص كيفية مساعدة عقد CDD في إدارة هذه الجوانب، من خلال استكشاف الاستقرار المدرك والدوافع الاقتصادية وأفاق المسار الوظيفي. باستخدام نهج كمي وصفي مع موظفي DOT Mascara، تضمنت الدراسة استبيانيًا وجمع البيانات وتحليلها باستخدام SPSS، وتفسير النتائج. يُنظر إلى عقود CDD على أنها غير مستقرة، مما يخلق مخاوف مهنية، ويتم قبولها بشكل أساسي لأسباب اقتصادية، مما ينتج عنه إحساس بعدم الاستقرار يؤثر على الدافعية.

**الكلمات الرئيسية:** عقد العمل محدد المدة (CDD)، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، جودة الحياة، الموظفين الشباب

## Abstract :

The fixed-term contract (CDD) is crucial for young employees, offering flexibility but raising questions about quality of life and work-life balance. This study examines how the CDD can help manage these aspects, exploring perceived stability, economic motivations and career prospects. Using a descriptive quantitative approach with DOT Mascara employees, the study involved a questionnaire, data collection and analysis via SPSS, and interpretation of results. CDDs are perceived as unstable, creating professional concerns, and are accepted mainly for economic reasons, leading to a perception of precariousness that affects motivation

**Keywords:** fixed-term contract (CDD), work-life balance, quality of life, young employees

## Le sommaire

	Remerciement	I
	Résumé	III
	Sommaire	IV
	Liste d'abréviations	VI
	Liste des figures	VII
	Liste des tableaux	VII
	Tableaux annexes	IX
	Introduction générales	11
	Revue de littératures	15
Chapitre 1	Le cadre théorique	20
Section 1	les autorisations légales du contrat de travail avec les variations de l'activité de l'entreprise	24
1	L'adaptation du contrat de travail avec les variations des activités économiques	24
1.1	Les activités saisonnières	24
1.2	Les activités périodiques ou à caractère discontinu	25
1.3	le surcroît du volume de travail	25
1.4	L'exécution des travaux non renouvelables	26
2	Les amendements introduits par l'ordonnance n°96_21	26
2.1	la notion d'emploi à durée limitée ou dite temporaire	27
2.2	Le CDD Outil d'adaptation économique	27
Section 2	le CDD instrument privilégié pour adapter le comportement des primo-demandeurs avec l'organisation de travail	30
1	Les contrats à durée déterminée et la qualité de vie au travail : défis, aspirations et exigences du marché pour la nouvelle génération de jeunes employés	31
1.1	l'impact des mécanismes d'emploi de jeune	32
1.2	l'influence des mécanismes d'emploi des jeunes sur leurs aspirations à devenir des leaders	33
2	institutionnalisation des relations de travail par voie de CDD de nouveaux venus au monde professionnel	33
2.1	les contrats d'apprentissage professionnel	34
2.2	la conclusion du contrat de travail à temps partiel et CDD 173,33HT	34

3	contraintes d'intégration professionnelle des primo-demandeurs	35
3.1	le contrat pré-emploi (décret exécutif n°08_126 du 19 avril 2008 JORA N°22	36
3.2	les effets du dispositif de l'ANSEJ	37
3.3	l'allocation chômage 2022/22_70	38
Chapitre 2	Le Cadre d'étude appliqué et méthodologique	40
Section 1	la présentation de l'organisme d'accueil	43
1	Présentation de l'entreprise Télécom et son historique	43
1.1	Présentation des situations des effectifs	43
1.2	Organisation de l'entreprise	45
Section2	l'analyse et l'interprétation des résultats	54
1	Présentation et analyse des résultats des hypothèses	86
	Conclusion	90
	Références bibliographiques	93
	Annexes	96

### Liste des abréviations

<b>Symbol</b>	<b>Signification</b>
<b>AT</b>	<b>Algérie Télécom</b>
<b>Art</b>	<b>Article</b>
<b>CDD</b>	<b>Contrat à durée déterminée</b>
<b>CDI</b>	<b>Contrat à durée indéterminée</b>
<b>DOT</b>	<b>Direction opérationnelle des télécommunications</b>
<b>HR</b>	<b>Humain ressources</b>
<b>JORA</b>	<b>Journal officiel</b>
<b>N°</b>	<b>Numéro</b>
<b>SPA</b>	<b>Société par action</b>
<b>ST</b>	<b>Système de travail</b>

## Liste des figures

<b>Figure 1</b>	<b>DOT MASCARA</b>	<b>39</b>
<b>Figure 1.1</b>	<b>Organigramme DOT MASCARA</b>	
<b>Figure 1.2</b>	<b>Organigramme simplifiée</b>	<b>43</b>
<b>Figure 1.3</b>	<b>Organigramme sous-direction support</b>	<b>44</b>
<b>Figure 1.4</b>	<b>Organigramme sous-direction commercial</b>	<b>45</b>
<b>Figure 1.5</b>	<b>Organigramme sous-direction technique</b>	<b>46</b>
<b>Figure 1.6</b>	<b>Département RH</b>	
<b>Figure 2.1</b>	<b>Système d'information du DOT</b>	<b>48</b>
<b>Figure 2.2</b>	<b>Messagerie</b>	<b>49</b>
<b>Figure 2.3</b>	<b>tawassol</b>	<b>50</b>
<b>Figure 2.4</b>	<b>La répartition de population DOT par genre</b>	<b>52</b>
<b>Figure 2.5</b>	<b>La répartition du personnel par tranche d'âge</b>	<b>53</b>
<b>Figure 2.6</b>	<b>Le nombre de contrat CDD conclus</b>	<b>54</b>
<b>Figure 2.7</b>	<b>L'origine principale d'acceptation d'un contrat CDD</b>	<b>55</b>
<b>Figure 2.8</b>	<b>Que représente l'entreprise pour les contractants</b>	<b>57</b>
<b>Figure 2.9</b>	<b>L'influence de statu de contractants CDD aux relations professionnelles</b>	<b>58</b>
<b>Figure 2.10</b>	<b>L'ambiance au sein d'équipe et lieu de travail</b>	<b>60</b>
<b>Figure 2.11</b>	<b>Facteurs essentiels qui influence le bien être professionnelle</b>	<b>61</b>
<b>Figure 2.12</b>	<b>L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle</b>	<b>63</b>
<b>Figure 2.13</b>	<b>Satisfaction globale au travail</b>	<b>65</b>
<b>Figure 2.13</b>	<b>Stabilité d'emploi avec un contrat CDD</b>	<b>66</b>
<b>Figure 2.15</b>	<b>L'inquiétude à la fin de contrat</b>	<b>68</b>
<b>Figure 2.16</b>	<b>Perspectives future dans le poste actuel</b>	<b>69</b>
<b>Figure 2.17</b>	<b>L'impact du CDD sur la qualité de vie</b>	<b>71</b>
<b>Figure 2.18</b>	<b>La confiance au déroulement de carrière uniquement par voie CDD</b>	<b>72</b>

## Liste des tableaux

<b>N.1.1</b>	<b>La répartition de population DOT</b>	<b>43</b>
<b>N.1.2</b>	<b>La répartition du personnel par tranche d'âge</b>	<b>44</b>
<b>N.1.3</b>	<b>Manière de distribution et collecte le questionnaire sur l'échantillon de la recherche</b>	<b>53</b>
<b>N.2.1</b>	<b>Répartition de population en genre des personnes enquêté</b>	<b>54</b>
<b>N.2.2</b>	<b>Répartition par tranche d'âge</b>	<b>55</b>
<b>N.2.3</b>	<b>Le nombre de contrat CDD conclus</b>	<b>56</b>
<b>N.2.4</b>	<b>L'origine principale d'acceptation d'un contrat CDD</b>	<b>57</b>
<b>N.2.5</b>	<b>Que représente l'entreprise pour les contractants</b>	<b>59</b>
<b>N.2.6</b>	<b>L'influence de statu de contractants CDD aux relations professionnelles</b>	<b>61</b>
<b>N.2.7</b>	<b>L'ambiance au sein d'équipe et lieu de travail</b>	<b>62</b>
<b>N.2.8</b>	<b>Facteurs essentiels qui influence le bien être professionnelle</b>	<b>63</b>
<b>N.2.9</b>	<b>L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle</b>	<b>65</b>
<b>N.2.10</b>	<b>Satisfaction globale au travail</b>	<b>66</b>
<b>N.2.11</b>	<b>Stabilité d'emploi avec un contrat CDD</b>	<b>68</b>
<b>N.2.12</b>	<b>L'inquiétude à la fin de contrat</b>	<b>69</b>
<b>N.2.13</b>	<b>Perspectives future dans le poste actuel</b>	<b>71</b>
<b>N.2.14</b>	<b>L'impact du CDD sur la qualité de vie</b>	<b>72</b>
<b>N.2.15</b>	<b>La confiance au déroulement de carrière uniquement par voie CDD</b>	<b>73</b>
<b>N.2.16</b>	<b>Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple des hypothèses</b>	<b>76</b>
<b>N.2.17</b>	<b>Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple d'hypothèse 1</b>	<b>77</b>

<b>N.2.18</b>	<b>Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple d'hypothèse 2</b>	<b>79</b>
<b>N.2.19</b>	<b>Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple d'hypothèse 3</b>	<b>82</b>
<b>N.2.20</b>	<b>Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple d'hypothèse principale</b>	<b>84</b>

### Tableau des annexes

<b>Annexe</b>	<b>Titre</b>
<b>Annexe N°1</b>	Questionnaire
<b>Annexe N°2</b>	Contrat de travail à durée déterminée

## *Introduction*

De nos jours, l'entreprise Algérienne est confrontée à de nombreuses mutations et changements économiques, pour s'adapter et maintenir sa position elle doit faire face à ces changements et à la concurrence, elle contrainte de mettre en place » des processus économiques appropriés afin de garantir un développement durable ; cela implique d'adopter des moyens techniques plus adaptés et de maîtriser les nouvelles formes de gestion des ressources humaines afin de préserver ses compétences potentielles

Chaque entreprise dispose de son propre processus de recrutement en se référant bien sûr à ses besoins et ses exigences.

C'est dans ce contexte que le contrat a évolué en Algérie la préoccupation pour les performances économiques à entraîner une gestion prudente de la main d'œuvre qui est l'un des principaux éléments de coûts

Cependant, les entreprises peuvent utiliser le contrat de travail à durée déterminée CDD pour répondre à des besoins ponctuels de main d'œuvre, toutefois en dehors de cette dimension , le contrat à durée déterminée peut également constituer une option intéressante pour les jeunes employés qui désirent concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles en effet la souplesse intrinsèque du contrat à durée indéterminée CDI constitue une option séduisante par rapport aux contrats à durée indéterminée CDI classiques , offrant ainsi aux jeunes la possibilité de s'épanouir professionnellement tout en préservant leur équilibre de vie

Notre objectif est de démontrer comment le contrat de travail à durée déterminée peut-il être un moyen d'adaptation entre les obligations professionnelles et la vie privée pour les jeunes travailleurs au sein de l'entreprise Algérie Télécom et pour y arriver à atteindre cet objectif nous avons répartis notre travail en trois parties qui se résume comme suit : partie méthodologique après avoir examiné attentivement notre sujet de recherche nous avons formulé trois hypothèses que nous devons confirmer ou infirmer à la fin de notre travail ainsi que les définitions des concepts clés , la méthode et la techniques utilisée ainsi que les difficultés rencontrés

EN deuxième lieu, le cadre théorique qui comporte deux parties : une partie sur les conditions de passations d'un contrat à durée déterminée et modalités de son exécution et qui est composée de deux sections la première porte sur les autorisations légales de recours à ce type de contrat et la deuxième le CDD instrument privilégié pour adapter le comportements des primo-demandeurs d'emploi avec l'organisation de travail

EN troisième lieu, le cadre pratique dont on a présenté notre organisme d'accueil et les résultats de notre recherche.

Dans la section théorique de notre mémoire le premier chapitre se concentre sur le cadre méthodologique de la recherche nous exposons les raisons et les objectifs la problématique les hypothèses et synthétisons les diverses définitions des concepts clés liés à notre sujet ; en outre nous explorons l'approche méthodologique qui sous-tend la construction de notre recherche

### **1. Les raisons et les objectifs du choix du thème :**

#### **Les raisons de choix de sujet :**

- 1) comprendre le problème du changement des générations au sein de la population des employés et leurs rapports à l'entreprise
- 2) montrer si il Ya-il une différence entre salarier CDD et salaries CDI dans le milieu de travail
- 3) mettre en lumière les inconvénients du CDI qui consiste à défendre une carrière conventionnée longue de nos jours, les jeunes de plus en plus optéut pour une carrière nomade

#### **Les objectifs du choix de thème :**

- 1) explorer les problématiques de la gestion des ressources humaines
- 2) Acquérir de nouvelles connaissances dans le domaine de la gestion du personnel et des relations du travail
- 3) Obtenir une compréhension générale du droit du travail
- 4) Valider ou invalider nos hypothèses

### **2. Problématique et questions de recherche :**

Comment les contrats à durée déterminée (CDD) peuvent-ils servir de moyen d'adaptation entre les obligations professionnelles et personnelles chez les jeunes employés, tout en influençant leur qualité de vie et leur bien-être au travail?

Afin de clarifier notre thème et répondre à notre question principale nous décomposé en plusieurs questions secondaires :

- 1) Comment le statu de contrat à durée déterminée a-t-il un impact sur la perception de l'entreprise, les éléments qui influencent le bien être professionnel et les relations professionnelles des employés et comment ces éléments interagissent-ils pour influencer leur expérience globale dans le milieu de travail ?

**Hypothèse1 :** les entreprises proposant des contrats à durée déterminée seront perçus par les jeunes travailleurs comme moins stable , ce qui peut entrainer une mécontentement au travail et une dégradation des relations professionnelles , toute fois , des initiatives de soutien comme des programme de mentorat ou possibilités de progression professionnelles ,pourraient réduire ces conséquences néfastes et négatifs

- 2) Comment les perceptions de la stabilité de l'emploi avec un contrat à durée déterminée les motivations initiales derrière l'acceptation de tels contrats, et le nombre qui interagissent-ils pour façonner l'expérience des travailleurs et leurs adaptations au milieu professionnel ?

**Hypothèse 2 :** Les jeunes employés acceptent principalement les contrats à durée déterminée en raison de nécessités économiques. Cependant, cette situation peut entraîner une perception de précarité dans leur emploi, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur motivation et leur engagement

- 3) Comment les perspectives futures, la confiance dans le déroulement de carrière via des contrats CDD, les inquiétudes liées à la fin de ces contrats et les perceptions de l'équilibre

**Hypothèse 3 :** Les jeunes travailleurs avec des contrats à durée déterminée peuvent avoir des perspectives de carrière moins évidentes et ressentir une incertitude accrue quant à leur avenir. Cela peut entraîner des niveaux de stress plus élevés et une vision négative de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, les politiques de flexibilité du travail et les mesures de soutien peuvent aider à améliorer cet équilibre, réduisant ainsi le stress et la perception de précarité chez ces employés.

### **3.) Manière d'utilisation des références bibliographiques pour construire un raisonnement d'analyse et d'observation du phénomène :**

#### **a) Appui théorique et conceptuelle :**

Faire, rédiger et consulter une bibliographie

Définir une stratégie de recherche, comprendre, délimiter et formuler le sujet

#### **b) Validation des idées**

#### **c) Contextualisation et mise en perspective**

#### **4) les difficultés rencontrées :**

**Trouver des références bibliographiques pertinentes :** il est souvent difficile de trouver des références bibliographiques, il est compliqué de trouver des sources appropriées et adéquates pour étayer mon travail académique

**Gérer l'abondance d'information :** la sélection des sources pertinentes ce qui demande et nécessite une stratégie pour filtrer et utiliser les données de manière efficace

#### **5) Méthodologies de recherche :**

Pour fournir les réponses requises à la problématique posée nous allons utiliser la méthodologie suivante

Tout d'abord dans un premier temps, il est nécessaire de dresser un inventaire de la recherche documentaire

Le cadre théorique d'analyse est élaboré en utilisant divers ouvrages, articles, revues, mémoires, sites web, textes législatif et réglementaires ayant un lien avec le sujet d'étude en ce qui concerne la deuxième étape, le choix de notre méthodologie est fortement influencé par les exigences de la recherche empirique sur laquelle nous avons recueilli les informations, concernant le contrat de travail à durée déterminée chez Algérie télécom- mascara –

Afin de vérifier les hypothèses de notre étude, nous avons opté pour la méthode quantitative nous avons utilisé le questionnaire comme moyen de recueillir des informations en raison de sa facilité d'utilisation

### **Concepts de base :**

#### **Contrat :**

Le contrat de travail est créé dès que quelqu'un (le salarié) s'engage à travailler contre rémunération pour le compte et sous la responsabilité d'une autre personne (l'employeur). Fréquemment, il est nécessaire de rédiger le contrat de travail. Sa mise en œuvre engendre plusieurs responsabilités pour le salarié et pour l'employeur.

En règle générale, le travailleur qui a signé un contrat de travail bénéficie d'une protection spécifique (par exemple contre les modifications et les ruptures de son contrat). Selon Bruno Alain, le code civil de 1804 ne prévoyait au départ que le contrat de location de service en matière de travail. Cependant, avec le temps, la qualification de contrat de travail s'est imposée en raison de la nature particulière du travail salarié, c'est-à-dire du travail subordonné : un salarié qui s'engage au service d'autrui, sous ses ordres, doit bénéficier d'un statut protecteur. Ce contrat consiste en l'engagement d'une personne, le salarié, à fournir une prestation de travail subordonnée à une autre personne, l'employeur, contre une rémunération financière.

#### **Contrat de travail à durée déterminée :**

#### **Contrat de travail à durée déterminée en vertu de la Loi sur les relations de travail :**

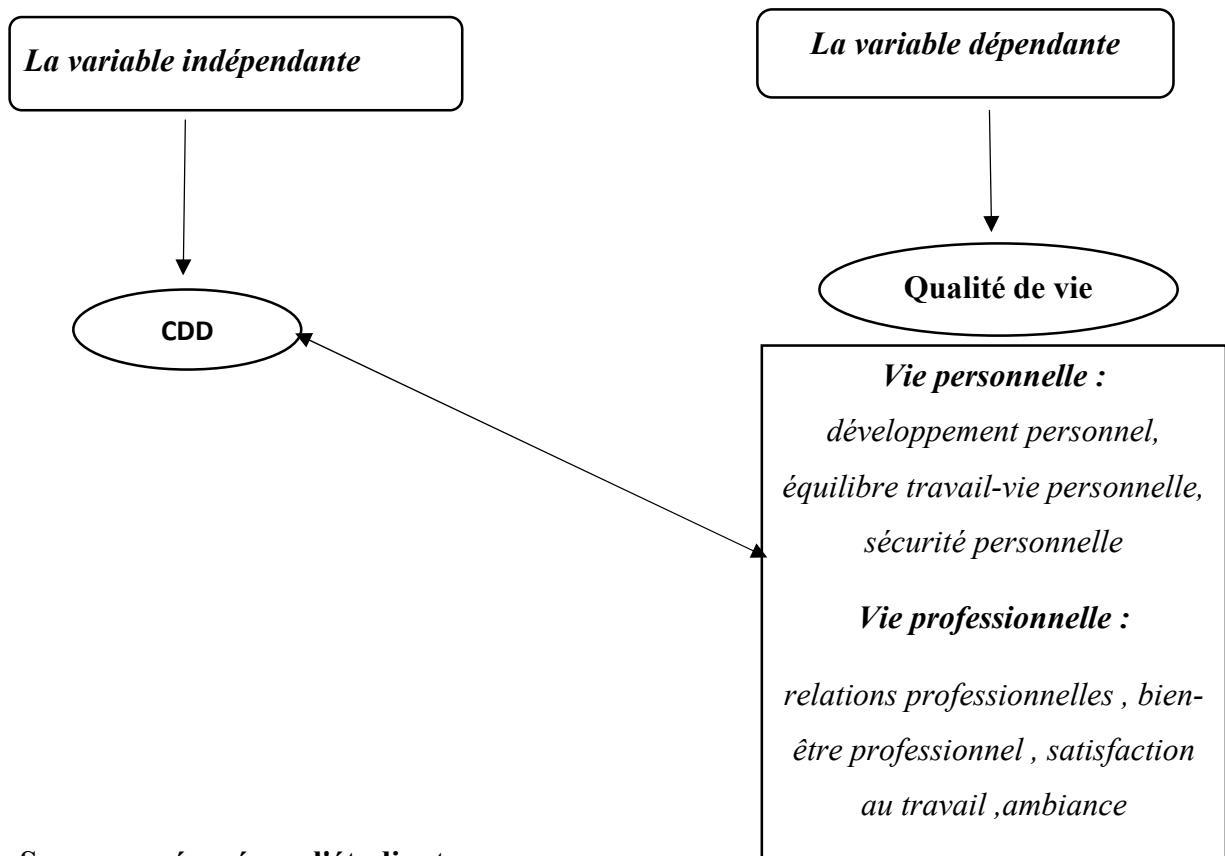
La relation de travail est contractée en règle générale pour une durée indéterminée, soit par contrat écrit, soit par contrat autre que

Par écrit, en fonction des formulaires convenus par l'entrepreneur, et pouvant être prouvés par quelque moyen que ce soit, car cette relation est en tout état de cause uniquement en travaillant pour un employeur .

Cependant, plusieurs considèrent que la relation de travail peut avoir lieu pour une période déterminée si les circonstances et les raisons l'exigent, ce qui est le principe adopté par toutes les lois régissant la relation de travail, et adopté par le législateur qui stipule que : « Sauf

disposition contraire par écrit, un contrat est réputé avoir été conclu pour une période autre qu'un traitement abusif prévu à l'article 11 de la Loi no 90. En l'absence de contrat de travail non écrit, la relation de travail est présumée exister pour une durée indéterminée. » (1990, 2024)

**Le modèle général d'étude :**



Source : préparé par l'étudiante

### **Revue de littérature :**

L'étude de DIB ABDELHAFID HIKMEM (2022). Cette étude est focalisée sur la réglementation du travail Algérie mettant en avant la stabilité des relations professionnelles, il affirme que la précarité de l'emploi souvent liée aux contrats à durée déterminée est bien encadrée, cependant il reconnaît des situations où la loi n'est pas respectée souvent en raison du manque d'information des travailleurs ou de l'inaction des syndicats. Cette étude souligne que la précarité ne se limite pas aux contrats à durée déterminée affectant également les employés en contrat indéterminé.

IL attribue la principale cause de la précarité à l'état de l'économie en proposant une approche flexible. Il suggère que la réglementation devrait trouver un équilibre entre la stabilité et la précarité mais cela doit être fait avec précaution.

En conclusion, cette exploration insiste sur la nécessité de replacer la question de la précarité dans son contexte réel en considérant les facteurs économiques et en évitant une focalisation exclusive sur les contrats à durée déterminée.

Principaux points abordés dans le texte :

- 1) **Stabilité et pérennité de la relation en Algérie :** affirme que la réglementation Algérienne favorise la stabilité et la durabilité des relations de travail
- 2) **Réglementation des contrats CDD :** le texte soutient que la précarité de l'emploi souvent associée aux contrats à durée déterminée est suffisamment réglementée et contrôlée par les autorités compétentes en Algérie.
- 3) **Possibles infraction à la loi :** malgré la réglementation le texte reconnaît qu'il peut y avoir des situations où la loi n'est pas respectée, cela pourrait être dû à divers facteurs tels que le manque de connaissance des droits des travailleurs, un défaut d'information au niveau syndical, des retards dans le contrôle des instances compétentes ou le non recours aux juridictions en temps voulu.
- 4) **L'économie comme facteur principal :** l'auteur avance l'idée que la véritable cause de la précarité de l'emploi et de l'instabilité réside dans l'économie, une économie robuste pourrait stabiliser la relation de travail tandis qu'une économie précaire peut contribuer à la précarité de l'emploi.
- 5) **Proposition d'une approche flexible et sécuritaire :** suggère qu'une réglementation flexible et sécuritaire prenant en compte des paramètres tels que l'absorption du chômage et la mobilité des travailleurs pourrait être bénéfique; il souligne aussi la nécessité de trouver un équilibre entre la pérennité et la précarité ce qui peut être un défi complexe.

- 6) **Repositionnement de la précarité de l'emploi dans son contexte réel :** l'auteur conclut en insistant sur la nécessité de replacer la question de la précarité de l'emploi dans son contexte réel en tenant compte des facteurs économiques et en évitant une focalisation sur les contrats à durée déterminé .

**Par ailleurs l'étude de Romina Giuliano, Benoit Mahy, François Rycx sous le titre « quels effets les contrats de travail à durée déterminée ont-ils au global et sectoriel sur la productivité les salaires et les profits des firmes belges ? » (Romina Giuliano, 2020)**

Durant les années 1990 la part des CDD dans les pays de L'OCDE a connu une croissance importante mais elle a ensuite stagné voire diminué depuis le début des années 2000 dans les secteurs des services, ce phénomène s'est accompagnée d'une importante relative accrue de ces contrats.

Cet article a fourni un aperçu direct de l'impact des CDD sur les productivités, les salaires et les profits au sein d'entreprise considérées dans leurs ensemble et au niveau sectoriel

Il vise à donner une explication directe de l'impact des CDD sur la productivité, les salaires et les profits à la fois au niveau général des entreprises et dans des secteurs particuliers

La revue de la littérature qu'ils ont utilisée met en lumière l'ambiguïté des effets attendus de l'emploi de CDD en particulier au niveau des profits.

En présences de CDD, les écarts entre la productivité et les couts salariaux peuvent se réduire en raison de conditions de travail difficiles compensées par des salaires plus élevés ; de plus des couts d'ajustement plus faibles peuvent être un facteur

### **Effets sur les bénéfices :**

En présence de travailleurs en CDD les profits peuvent augmenter en raison de divers facteurs tels que la volonté de ces travailleurs de faire un effort particulier pour se démarquer une moindre chance de bénéficier de bonus ou une diminution du pouvoir de négociation salariale en raison du monopsonne des entreprises

### **Analyse empirique :**

Il s'agit d'une analyse empirique des liens entre CDD, la productivité et les salaires au sein des entreprises belges en 1999 et 2010 il semble que l'emploi des CDD en Belgique ait stagné (voire légèrement diminué) depuis les années 2000 probablement en raison d'un comportement des entreprises visant à maximiser leurs profits

Les résultats au niveau sectoriel offrent une vision plus nuancée, mettant en évidence le danger de raisonner au niveau de la société moyenne

La présence de CDD augmente considérablement la productivité dans le secteur des services ; en particulier dans les secteurs de la vente où les entreprises utilisent des technologies moins avancées et sont moins aptes à stocker

En conclusion, l'article met en évidence la complexité des effets des CDD et met l'accent sur l'importance de prendre en compte les spécificités sectorielle et la diversité des entreprises lorsqu'il s'agit d'analyser leur impact sur la productivité les salaires et les profits.

**Aussi l'étude de Harshawi sous le titre « contrats de travail à durée déterminée entre texte et pratique » (Alan, 2017)**

L'étude aborde les problèmes actuels liés aux contrats de travail soulignant la préoccupation concernant la flexibilité, la stabilité et les effets sur les travailleurs voici une synthèse des éléments les plus importants :

L'étude met l'accent sur les différences importantes dans les contrats de travail en raison de la **Flexibilité des contrats de travail** : situation économique actuelle. Pour créer un équilibre dynamique dans l'économie et absorber le chômage tout en bénéficiant aux institutions économiques il met en avant la nécessité de la flexibilité.

**Contrat à durée déterminée (CDD) spécifique et Généreux :**

Il souligné que les dispositions du code 90\_11 semblent avoir un impact sur le contrat à durée déterminée CDD spécifique et génereux en Algérie.

**Extension du système de justice sociale aux CDD :** en raison d'un manque de respect des circonstances et domaines d'activité requis par la loi 90\_11 le système de justice sociale pourrait être appliqué aux contrats à durée déterminée.

**Ambiguïté dans l'application des contrats :** l'application des contrats de travail en particulier les CDD est ambiguë cette ambiguïté concerne la suspension du travail ce qui crée une situation vulnérable et une pression psychologique importante pour les travailleurs

**Problèmes liés à la durée des contrats :** des problèmes sont soulevés concernant la durée minimale ou maximale des contrats de travail ainsi que l'incertitude entourant le renouvellement à plusieurs reprises des contrats.

**La jurisprudence et les décisions de la cour suprême :** n'ont pas résolu la question de la clarté et de l'ambiguïté dans l'application des contrats il est proposé que des conflits particulier se produisent pendant l'exécution des contrats plutôt qu'après leur conclusion

En résumé le texte met en lumière les complexités et les problèmes liés à la flexibilité des contrats de travail en mettant l'accent sur les CDD avec des préoccupations concernant l'ambiguïté, la stabilité au travail et les défis psychologiques pour les travailleurs.

**D'un autre coté l'étude de Mme YACOUB ZINA sous le titre vers la depermanisation des relations de travail en droit Algérien « enjeux économiques et protection de l'emploi»** cette étude visait à voir le droit du travail en Algérie axé sur la protection des salariées , établit le principe de la pérennité des relations des relations de travail privilégiant les contrats à durée indéterminé (CDI ) (ZINA, Vers La Depermanisation Des Relations De Travail En Droit Algérien : Enjeux économiques Et Protection De L'emploi, 2014)

Selon les articles 11 et 12 de la loi 90\_ 11 néanmoins, on constate actuellement une tendance marquée à l'utilisation systématique des contrats à durée déterminée (CDD)

Les besoins économiques des entreprises Algériennes confrontées à une concurrence intense les poussent à contourner une législation jugée trop rigide en recherchant des solutions flexibles dont l'utilisation fréquente des CDD, les statistiques révèlent que les CDD prédominent largement par rapport au CDI

De plus, l'absence de limitations au renouvellement du CDD contribue à cette prédominance

Il semble que le régime social Algérien s'éloigne du principe de pérennité des relations de travail pour adopter une approche de dépermanisation , les nouvelles politiques d'emploi introduites par les lois d'insertion vont également dans cette direction

**Aussi l'étude de CHRISTINE ERHEL sous le titre de « les CDD en France : un changement de composition et d'usage depuis les années 2000 ? 03 NOV 2020** (Christine ERHEL) selon l'analyse les contrats à durée déterminée sont en augmentation sur le marché de travail français, principalement en raison de la réduction des couts de main d'œuvre plutôt que l'optimisation productive, cette tendance semble avoir des effets négatifs sur le bien être des salariées, la société dans son ensemble et la performance économique entraînant un ralentissement des gains de productivité, une diminution de l'innovation et une diminution de la compétitivité

L'efficacité des réformes de l'assurance – chômage envisagées en 2019 pour réduire l'utilisation des contrats très court est contestée dans ce contexte une approche alternative propose de favoriser la qualité de l'emploi en tant que facteur de productivité et de compétitivité , cela pourrait être accompli en encouragement la flexibilité au sein de l'organisation par le baisis de la polyvalence et des ajustement des heures travaillées , ainsi que par le des dispositifs favorisant la stabilité des salariés même lorsqu'ils travaillent pour plusieurs employeurs CDI intérimaire portage salarial.....etc.

En outre, la formation est soulignée comme un élément fondamental pour favoriser la mobilité ascendante des salariés offrant ainsi une solution complémentaire pour améliorer la situation sur le marché du travail.

## **Chapitre 1 : Le Cadre Théorique**

## *Chapitre 1 : Le Cadre Théorique*

---

### ***Les Conditions de passation d'un contrat à durée déterminée et modalités de son exécution :***

A toutes les époques depuis l'indépendance, le législateur est intervenu pour autoriser l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée mais en les soumettant à une réglementation particulière qui pose des conditions restrictives à l'effet de rendre le recours à ce type de contrat exceptionnel, employeur et salariés ne peuvent conclure un contrat avec terme que pour l'accès à l'emploi dans les situations que la loi elle-même décrit et énonce limitativement dans tous les cas de recours autorisée pour la loi ; la durée du contrat doit être fixée avec précision et motivée alors que ni la succession de ce type de contrat ne sont des matières réglementés sa forme n'est soumise à aucune règle particulière

Il n'est pas non plus clairement établi depuis la réforme de 1990 que les droits des travailleurs recrutés pour une durée déterminée sont égaux à ceux recrutés pour une durée indéterminée. En revanche les sanctions du recours irrégulier au contrat à durée déterminée sont précises elles sont non seulement civiles, mais aussi pénales (Koriche, 2009)

Cependant la convention de travail se crée lorsque l'offre et la demande d'emploi se rencontrent, conformément aux règles générales de validité des contrats établis par le code civil elle doit également respecter certaines règles spécifiques y compris les exigences en terme de fond et de forme

**Les Conditions de Fond du CDD :** sont le Consentement, l'objet, la cause et la capacité

**Consentement :** selon les règles générales de droit civil concernant la conclusion des contrats telles que l'article 59 du code civil le contrat est conclu lorsque les parties ont échangé leurs volontés concordantes sans tenir compte des dispositions légales et que cette volonté est explicite ou implicite et qu'elle implique l'approbation du poste de travail ou des tâches assignées au travailleurs ainsi que du montant du salaire et de ses obligations (Kohel, 1994)

**L'objet :** défini comme la tâche que le débiteur est tenu de réaliser le salarié est engagé dans le contrat de travail pour accomplir le travail convenu en ce qui concerne la taille, la nature et la qualité conformément aux conditions légales selon l'article 93 du code civil (Civile, 1975)

**La cause :** l'objectif ou l'objectif direct que le débiteur souhaite atteindre par son engagement est défini comme la cause car l'obligation du travailleur est l'objet de l'obligation de l'employeur et vice versa (Catherine, 2000) selon l'article 97 du code civil le contrat de travail doit être motivé par une cause légale un projet qui ne viole pas l'ordre public et les bonnes mœurs (ART97, 1975)

**La capacité de contractions :** l'employeur (personne physique ou personne morale) et le salarié (obligatoirement personne physique) doivent être capables de contracter (art 15, 1990)

**Capacité du travailleur :** étant donné la particularité des règles du droit du travail et des aspects économiques et sociaux l'âge d'entrée en emploi est restreint à 16 ans en effet l'art 15 de la loi 90-11 il est stipulé que l'âge minimum d'embauche ne peut être inférieur à 16 ans que le travailleur mineur ne peut

## *Chapitre 1 : Le Cadre Théorique*

---

être embauché que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal. Par conséquent le fait du contrat de travail mais cette invalidité ne entraîne aucune perte de salaire en raison du travail accompli conformément à l'art 135 de la loi 90-11, des pénalités sont par ailleurs imposées pour tout emploi d'un mineur qui n'a atteint l'âge prescrit (ART 135, 1990)

**La capacité de l'employeur :** selon l'art 83 du code de la famille les contrats de travail sont perçus comme des contrats de cession qui sont des accords entre avantages et préjudices

**Les conditions de forme :** l'écriture, la durée et les autres éléments obligatoires qui sont communs à tous les contrats

**Forme d'écriture du contrat de travail :** doit être rédigé par écrit il contient des mentions obligatoires dont l'objet du contrat « motifs de recours » le nom du salarié remplacé et son qualifications en cas de remplacement d'un salarié absent le terme précis ou imprécis le poste de travail, le montant de la rémunération intitulé de la convention collective applicable le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire

Le contrat doit être signé par les deux parties et remis dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche si toutes ces règles de forme ne sont pas respectives (excepté pour les mentions du contrat qui sont purement informatives et la remise hors délai) le contrat est réputé conclu pour une durée déterminée (burland, 2021)

**Motif de la Durée du CDD :** fait référence à la durée pendant laquelle le travailleur met son activité et son expérience au service de l'employeur ; une période initialement déterminée librement par les contractons en prenant en considération les dispositifs légales et réglementaires en vigueur à cet égard lorsque la durée n'est pas mentionnée il est considéré comme un contrat conclu pour une durée indéterminée cependant les lois ne mentionnée pas la durée maximale ou minimale de ce genre de contrat il revient aux contrats de prendre la décision en fonction de la nature du travail convenu (ARTICLE14, 1990)

**Mentionner cause de la durée :** outre la restriction de la durée du contrat le législateur à également imposé aux contractons une autre condition à savoir la nécessité de justifier la limitation de la durée du contrat à durée déterminée et de la mentionner dans le contrats écrit ; l'objectif et de garantir que la durée dans l'art 12 de la loi 90-11 modifiée est complétée selon l'art 14 du 90\_11 si les contrats s'accordent sur la durée du contrat du 18 mois alors que l'activité mentionnée dans le contrat ne dure que trois mois cela peut être considéré comme une suspicion de manipulation (ARTICLE14, 1990)

### **Section 1 : les autorisations légale du contrat de travail avec les variations de l'activité de l'entreprise :**

La loi du 21 avril 1990 adopte la même démarche que celle de la législation antérieure elle définit et énuméré limitativement les cas qui justifient la conclusion du contrat de travail pour une durée déterminée en dehors de ces cas , c'est obligatoirement un contrat de travail à durée indéterminée qui doit être conclu cette énumérations est depuis 1990 plus précise et s'est enrichie de nouveaux cas , ces cas sont au nombre de sept et recouvrent deux situation : le recrutement adapté à la nature de l'activité ou ses variations et le recrutement pour pouvoir un emploi dont le titulaire est temporairement absent (KORICHE M. N., 2009) La forme habituelle de contrat de travail est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou le temps de travail est au moins équivalent à la durée conventionnelle et ou aucun terme n'est prévu les autres type de contrat sont considérés comme atypiques ces contrat de travail offrent à l'employeur une certaine souplesse dans la gestion de son main d'œuvre mais il est nécessaires de respecter des règles spécifiques pour leur utilisation (MALINGREY, 2005)

#### **1) L'adaptation du contrat de travail avec les variations des activités économiques :**

La législation actuelle accepte de nouveaux cas de recours au contrat de travail à durée déterminée en plus de ceux qui étaient déjà établis par la législation antérieure , ceci pour répondre davantage au souhait des employeurs d'adapter les recrutements à la nature et aux variations de l'activité plusieurs cas en rapport avec cette préoccupation sont envisagés à l'article 12 de la loi n°90\_11 il s'agit soit de répondre aux besoins des activités saisonnières ou celle périodiques et discontinues soit de faire face à un surcroit de travail soit d'effectuer des travaux non renouvelables

Enfin une modification de l'article 12 précité est intervenue plus tard en 1996 pour permettre le recours à ce type d'activités ou emplois à durée limitée ou par nature temporaire type de contrat chaque fois qu'il s'agit d'activités ou emplois à durée limitée ou par nature temporaire (article12, 1990 )

##### **1.1) Les activités saisonnières :**

Un contrat à durée déterminée peut être conclu « lorsque des motifs saisonniers le justifient » (article12, 1990 ) le cas n'est pas nouveaux mais l'expression « motifs saisonniers » est venue se substituer à celle de travaux saisonniers ce changement ouvre la voix à deux hypothèses de recours à ce type de contrat pour motif saisonnier le motif est par excellence saisonnier ce qui correspond à la définition que la législation antérieure donnait du travail saisonnier lorsque l'emploi à pourvoir est lié à des travaux qui sont par nature saisonniers ce qui correspond à la définition que la législation antérieure donnait du travail saisonnier l'expression travaux saisonniers désigne des travaux qui en raison des conditions naturelles et climatiques ne se déroulent pas de manière continue mais pendant les périodes déterminées à l'article 27 de la présente loi »

## *Chapitre 1 : Le Cadre Théorique*

---

La législation en vigueur ne reprends pas cette définition et ne propose pas de nouvelle mais le motif saisonnier peut également être invoqué pour conclure un contrat à durée déterminée lorsque bien que les travaux ou les pertes ne soient pas saisonniers, elles connaissent des variations saisonniers qui justifient des recrutements supplémentaire pour des périodes de durée déterminée (ORDONNANCE 82\_06, 1982)

### **1.2) Les activités périodiques ou à caractère discontinu :**

Il s'agit des travaux permanents même si l'origine du travail diffère la fréquence de ces travaux est maintenue régulièrement même si le temps est interruption prenons l'exemple suivant : les interventions de maintenance et les taches de finition chaque année ces postes se répètent tout comme chaque saison c'est pourquoi les employés doivent être employés à durée déterminée pour ces postes (MALIKA, 2022) L'objectif est que l'institution réalise des taches régulières : que l'employeur réalise des taches caractérisées par des activités réguliers c'est-à-dire que l'organisme employé fait des activités régulières c'est-à-dire que l'activité pour lequel l'employeur recourt de temps à autre à des contrats déterminée conformément à ce règlement la situation est en dehors de la gamme des activités normales et coutumières qu'elle exerce et elle est caractérisée par la non communication elle dure certain temps ou peut être raccourie puis s'arrête

### **1.3) le surcroît du volume de travail :**

Le surplus de travail fait référence à une charge de travail inhabituelle au sein de l'entreprise en ce qui concerne les taches saisonnières« elles se répètent chaque année à une date approximativement » définie en fonction du rythme des saisons ou des habitudes de vie (ZINA, 2017)

Le recours au contrat à durée déterminée est également admis depuis 1990 « lorsqu'un surcroît de travail le justifie» à l'évidence la formulation de ce cas n'est pas satisfaisante car il n'a pas été précisé qu'il doit s'agir un surcroît temporaire de travail mais il doit en être nécessairement ainsi pour que le contrat à durée déterminée reste un contrat d'exception qui ne saurait être utilisé pour pouvoir un emploi crée par un accroissement durable de l'activité aussi et malgré l'imprécision de la loi le recours à ce type de contrat pour ce motif ne serait justifié que s'il s'agit bien d'un surcroît de travail affectant temporairement une activité permanente et continue en raison de circonstances exceptionnelles (NASEREDDINE, 2009)

**Le surcroît du travail :** dans cette situation nous sommes confrontés à une augmentation soudaine et exceptionnelle de l'activité de l'entreprise temporairement en raison de la demande croissante et exceptionnelle du produit ce qui entraine une augmentation du travail par rapport au travail normal effectué par l'entreprise dans des circonstances normales qui peuvent être rencontrées dans le nombre habituel les employés doivent accroître leur production afin de faire face aux circonstances imprévus qui les poussent à conclure des contrats (SABER, 2011)

### **1.4) L'exécution des travaux non renouvelables :**

les tâches qui ne font pas de l'activité normale de l'entreprise sont celles qui nécessitent des compétences spécifiques le contenu de cet article implique l'existence d'un contrat préalable b concernant des professions ou des services non renouvelables ce qui justifie l'emploi de main d'œuvre temporaire ainsi les tâches ou services pour lesquels le travailleur a été employé pendant une période spécifique ne font pas partie des activités habituelles de l'entreprise utilisée car ils requièrent davantage de travailleurs possédant des compétences spécifiques (ZINA, 2017), Il est donc essentiel de prendre en compte la nature de l'activité pour laquelle le salarié était utilisé lorsque cet emploi fait partie des activités permanentes de l'entreprise employeur, il est impossible de conclure un contrat à durée déterminée comme par exemple l'embauche d'un gardien ou d'un chauffeur cependant lorsqu'il s'agit de réaliser des travaux temporaires qui requièrent des compétences spécifiques comme la construction de bâtiments, en verre externe , l'introduction d'un système d'information automatisé pour un domaine spécifique le recrutement de professeurs pour la formation d'un groupe de travailleurs pour une période limitée ..... etc.

Le recours au CDD est justifié par les travaux qui ne peuvent pas être renouvelés (dIB, 2003) .selon la décision N°202579 de la chambre sociale de la cour suprême, il est évident que le recours contre les parties ont été instruits à des frais 11 /07/2000 en raison du fait que le poste était vacant et qu'il a été soumis à une période d'essai de 04 avant d'être remplacé , selon les premières et deuxième clauses du contrat lorsque l'institution a décidé de recourir aux recours contre elle n'est pas justifié

Le contrat de travail entre les parties contraies peut être de nature limitée mais il est lié aux activités de l'institution ce qui le rend limité les dispositions de l'art 12 de la loi 90\_11 ont été clairement énoncées par le législateur (dIB, 2003).

### **2)Les amendements introduits par l'ordonnance n°96\_21 :**

Malgré leur diversité et l'accès très large qu'ils ouvrent au contrat à durée déterminée les cas énumérés par l'article 12 de la loi du 21 avril 1990 ne satisfont pas les employeurs qui l'ont jugés insuffisant pour recourir toutes les formes de variation d'activités (KORICHE M. N., 2009 )

En 1996, le législateur apporte une nouvelle modification à l'article 12 mentionné précédemment en ajoutant un énième cas qui permet de conclure ce genre de contrat lorsqu'il s'agit d'activités ou emplois à durée limitée ou temporaire (ORD N°96\_21, 1996 ).

#### **2.1) la notion d'emploi à durée limitée ou dite temporaire :**

Cette formulation de caractère général de ce qui est présenté comme un nouveau cas diffère considérablement des énoncés des autres cas qu'ils sont antérieurs elle ne fait pas référence strictement à un cas à analyser mais plutôt à un énoncé général qui établit des critères pour le recours au contrat durée

déterminée : durée limitée ou temporaire de l'activité ou de l'emploi, ces critères intègrent parfaitement la plupart des cas mentionnés précédemment à l'article 12 mais ils élargissent le recours au contrat à durée déterminée dans l'autre situations à chaque fois qu'ils seront mis en œuvre il devient évident que l'énoncé de ce dernier cas établis les conditions de recours au contrat à durée déterminée de manière explicite ce qui rend inutile de la présentation d'une liste limitative des cas dans lesquels ce type de contrat peut être légalement conclu cette évolution ne peut que satisfaire les employeurs qui cherchent toujours une plus grande souplesse de la gestion des emplois il est possible ; il est possible que l'activité même permanente de l'entreprise justifie le recrutement d'un travailleur pour une durée déterminée si elle connaît une variation dans les conditions prévus par l'art 12 de la loi 90\_11 la cour suprême a rappelé au juges du fond qu'il ne suffit pas de constater que l'emploi prévu par un contrat à durée déterminée relève de l'activité normale et permanente de l'entreprise de l'entreprise pour décider de la requalifications de ce contrat en contrat de travail à durée indéterminée (cassation, 2009).

### **2.2) Le CDD Outil d'adaptation économique :**

Selon la législation algérienne la stabilité et la sécurité de l'emploi sont encouragée par le principe de la durabilité des relations de travail établi par l'article 11 de la loi 90\_11, l'entreprise algérienne face à des données économiques qui nécessitent de la flexibilité et de la mobilité

Les entreprises algériennes sont contraintes de recourir aux CDD en dehors de la loi pour ajuster leur recrutement cependant, le recours aux cdd dans le contexte de la démanisation des relations de travail ne peut être justifié que par le besoin de répondre aux exigences économiques de l'entreprise dans environnement concurrentiel (ZINA, le droit du travail algérien entre enjeux économiques et protection d'emploi, 2017).

#### **A) compte tenu de la contingence de l'organisation :**

l'organisation vue comme un système complexe doit tenir compte des intérêts respectifs des autres internes et externes concernés par les activités de l'organisation elle doit rechercher son équilibre et sa stabilité envisagée sous ses différents aspects financier politique économique social technologique juridique les méthodes de gestion sont constamment confrontées à cet environnement qui évolue en raison des avancées technologiques des exigences économiques ou encore des impératifs écologique, (ASP assistance secolaire personnalisée, 2024).

le contrat à durée déterminée offre aux entreprises une solution économique pour faire face à des circonstances organisationnelles temporaire en offrant aux entreprise la possibilité de faire face aux variations de l'activité économique de gérer des projets particuliers de tester de nouvelle compétences et de s'ajuster à l'incertitude de marché .

### **B) la possibilité de remplacement d'un salarié en absence :**

Aux termes de l'article 12 de la loi n°90\_11, le contrat à durée déterminée peut être conclu pour remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail malgré le manque de précision de la loi il est possible d'admettre que le remplacement pourrait être effectué par un employé ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou par que celui d'un salarié lui-même recruté à durée déterminée, en règle générale les raisons d'absence sont celles énoncées dans l'article 54 de la loi mentionnée précédemment ainsi que celles réglementée par l'employeur ou parfois acceptées par lui (KORICHE M. N., 2009), selon le texte l'énoncé de cette règle n'est pas satisfaisant car il ne serait autorisé d'utiliser le contrat à durée déterminée que pour remplacer un employé absent mais pas celui dont le contrat de travail est suspendu il est d'autant plus regrettable que le législateur ignore clairement les raisons d'absence (LOI 90\_11 ARTICLE 54, 1990) et de suspension du contrat de travail et les réglemente séparément (LA LOI 90\_11 ARTICLE 64/65 DU 21 AOUT 1990 RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL, 1990)

Cependant dans l'article 12 et après avoir analysé ce cas nous en déduisons que la justification de recours à un CDD requiert deux conditions : remplacement d'un titulaire, l'absence temporaire du titulaire de son poste de travail .

#### **B.1) Remplacement d'un titulaire :**

il est possible pour l'employeur de faire appel à un contrat de travail à durée déterminée lorsqu'il s'agit de remplacer temporairement le titulaire d'un poste qui s'absente et auquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail pour que le contrat à durée déterminée soit valide dans le cas du remplacement , il est nécessaire de remplir trois conditions : l'absence temporaire , l'absence occupe son poste de travail et l'employeur est tenu de conserver le poste à son poste titulaire .

#### **B.2) L'absence temporaire du titulaire de son poste de travail :**

Le terme absence temporaire a été employé par le législateur ce qui nous conduit à évoquer l'absence énoncée aux articles 53 et 56 de la loi 90\_11 et parmi ces cas :

- Participer à des formations professionnelles ou syndicales autorisées par l'employeur
- assurer des évaluations académiques ou professionnelles toutefois une interprétation étendue du terme absence permet d'inclure d'autres situations notamment les cas de suspension du travail mentionnés aux articles 53 à 56. D'autre part, l'article 65 de la loi 90\_11 prévoit l'intégration du travailleur dans son emploi après l'expiration des périodes qui ont entraîné la suspension de la relation de travail cela signifie que l'absence mentionné dans l'article 12 paragraphe 2 et justifie la conclusion d'un contrat à durée déterminée englobe également les cas de suspension à l'exception de la grève ou l'employeur est tenu de ne pas agir (TARBIT, 2012)

### C) le renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée :

Jusqu'en 1990 le système juridique du contrat de travail à durée déterminée a subi des changements majeurs, les contrats à durée déterminée ; selon la loi n°82\_06 du 27 février 1985 abrogée avaient une durée maximale de trois mois, six mois ou huit mois et pouvaient être renouvelés à leur échéance mais dans la limite d'un seul renouvellement quel que soit le cas de recours cependant avec la loi du 21 avril 1990 ces règles ont été abandonnées. Désormais, il n'y a plus de limite légale à la durée d'un contrat à durée déterminée et les conditions de son renouvellement éventuel ne sont plus réglementées, la liberté contractuelle est privilégiée en ce qui concerne les problèmes que cette transformations peut engendrer il est préférable qu'ils cherchent leur solution dans la jurisprudence

**C.1) durée maximale :** la loi encadre étroitement la volonté des parties pour les contrats conclus de date à date, la durée totale du contrat renouvellement compris ne peut en principe dépasser 18 mois, dans des cas de recours spécialement définis par la loi cette durée peut être réduite ou augmentée dans des limites fixées par L 122 .1.2 et L 124.2.1

Pour les contrats conclus par référence à un évènement défini remplacement d'un salarié absent ou exécution d'une tâche par nature temporaire la loi ne fixe pas de durée maximale c'est la réalisation de leur objet qui fixe la fin des relations contractuelles , ainsi le contrat conclu pour remplacer le salarié malade pourra et même devra se poursuivre pendant tout le temps de son absence même si le salarié remplacé est placé en incapacité permanente aussi longtemps qu'il n'a pas réintégré son emploi ou fait l'objet d'un licenciement (Roulet, 2012).

Le contrat doit préciser soit la date exacte à laquelle il prendra fin c'est un contrat de date à date ou bien encore l'évènement qui marquera la fin du contrat ainsi le retour du salarié malade que le contrat permettait de remplacer (c'est un contrat sans terme précis)

**-Pour les contrats de date à date la durée maximale** est 18 mois sauf exception cette durée ramenée à 9 mois

- lorsque l'embauche a été faite pour des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
- à l'étranger pour l'exécution d'une commande exceptionnelle à l'exposition pour remplacer un salarié qui quitte l'entreprise alors que son poste doit être supprimé dans un avenir proche

**-le contrat sans terme précis** n'ont pas de durée maximale en revanche afin d'assurer une certaine stabilité d'emploi au salarié ils ont une durée minimale qui doit être prévue au contrat (Françoise Berho, 1992).

### C .2) le principe de renouvellement :

le renouvellement est prévu au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le temps prévu la durée totale du contrat compte tenu au renouvellement ne dépasse pas la durée maximale autorisée lorsqu'un un

## Chapitre 1 : Le Cadre Théorique

---

cdd prend fin il n'est possible d'avoir recours sur le même poste de travail à nouveau cdd ou un contrat de travail temporaire l'expiration d'une certaine période appelée tiers temps cette période est égale au tiers de la durée du contrat précédemment renouvellement inclus ( L122.3.11C.trav) le délai ne s'applique pas dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié
- emplois saisonniers, usages, travaux urgents nécessités par des mesures de mesures de sécurité, rupture anticipée du fait salarié (Philippe Malingrey, 2005)

D'une part le cdd peut être renouvelé explicitement ou implicitement :

**La reconduction explicite :** le renouvellement peut être clairement mentionnée dans le contrat lorsqu'il est prévu une clause qui stipule la possibilité de renouvellement à la demande de l'une des parties ainsi que la déclaration de l'autre partie acceptant le renouvellement avant la fin de la période prévue dans le contrat par exemple dans le cas d'un contrat à durée déterminée pour remplacer un employé absent si le travailleur initial ne se présente pas après l'expiration d'un délai un nouveau contrat peut être signé avec le même employé et pour la même raison de plus tous les travaux non renouvelables le contrat n'est généralement pas renouvelée . Cependant, si le contrat est réalisé et que le projet n'est pas terminé il peut être renouvelé même si le projet n'est pas achevé

**La reconduction implicite :** la loi n°82\_06 (abrogée) prévoyant une reconduction implicite qui impliquait que si un travailleur temporaire poursuit son travail après l'expiration du cdd sans qu'aucune des parties ne demandes la fin de la relation de travail, cela entrainerait automatiquement une conversion de la relation en CDI dans le cas où il n'y aurait pas de nouveau contrat , la relation de travail était perçue comme indéterminée à moins que l'employeur puisse prouver le contraire conformément à l'article 11 de la loi 90\_11 (AMEL, 2013)

**Section 02 : le CDD instrument privilégié pour adapter le comportement des primo-demandeurs avec l'organisation de travail :**

Les contrats à durée déterminée peuvent aider les primo demandeurs d'emploi à s'adapter différemment aux modalités de travail par exemple le cdd tremplin en entreprise adaptée permet aux personnes handicapées de bénéficier d'une expérience professionnelle, d'une formation et d'un accompagnement personnalisé pendant deux ans facilitant ainsi leur transition professionnelle vers d'autres employeurs public ou privés (UNION NAIONALE DES ENTREPRISES ADAPTEE , 2024)

De plus, les contrats à durée déterminée peuvent être utilisées dans des situations particulières, comme pour remplacer un salarié absent attendre l'arrivée d'un salarié ou encore faire face à une augmentation temporaire de l'activité d'un salarié

Les contrats aident les primo-demandeurs d'emploi à s'adapter à l'environnement professionnel et à l'organisation du travail en leur offrant des opportunités d'emploi temporaires et ciblées (WAGNER, 2024).

D'autre part, les CDD permettent aux primo-demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises par le marché du travail en leur offrant des possibilités de formation complémentaires, selon la jurisprudence pour qu'un contrat à durée déterminée soit valable l'employeur doit s'engager à assurer au salarié une formation complémentaire qui lui permettra d'acquérir de nouvelles compétences et ainsi d'enrichir celles déjà acquises par le salarié (Michelet, 2024).

### **1) Les contrats à durée déterminée et la qualité de vie au travail : défis, aspirations et exigences du marché pour la nouvelle génération de jeunes employés:**

la génération Z ; qui représente la nouvelle génération de candidats à l'emploi se démarque par ses caractéristiques singulières et ses attentes spécifiques qui modifient le paysage du recrutement les membres de cette génération Z sont qualifiés de curieux créatifs ambitieux impatients et fortement influencés par le monde numérique et les médias sociaux avec leur entrée progressive sur le marché du travail les entreprises ont été contraintes de revoir leurs méthodes de recrutement pour répondre aux exigences de cette génération exigeante (GONNET, 2024)

la génération Z qui représente la nouvelle génération de candidats à l'emploi présente des exigences particuliers qui ont un impact sur le marché du travail les talent jeunes qui se distinguent par leur curiosité leur créativité leur ambition et leur influence numérique sont à la recherche de postes qui proposent des perspectives de carrières évidents des responsabilités un sens dans leur travail et des possibilités d'évolution il est essentiel que les entreprises s'agissent à ces attentes en proposant un cadre de travail souple en accordant importance à l'aspect humain en offrant des plans de carrière clairs et en encourageant la diversité et l'inclusion (FRANCE TRAVAIL.ORG, 2024)

le marché du travail en Algérie est influencé par la génération Z qui apporte de nouvelles attentes et exigences les aspirations des jeunes de la génération Z qui diffèrent de celles des générations précédentes ils accordent l'importance à la souplesse à l'indépendance et à la quête de sens dans leur travail la génération présente une forte connexion une maîtrise des nouvelles technologies et une recherche d'environnements de travail novateurs il est nécessaire pour les entreprises en Algérie de s'ajuster à ces attentes en réélaborent leurs méthodes de gestion en encourageant la communication la souplesse et l'égalité afin d'attirer et de fidéliser de la génération Z sur le marché du travail (Haichour, 2024)

Dans le domaine de ressources humaines et de la gestion organisationnelle , la qualité de ve au travail des jeunes employés en contrat CDD est de plus en plus importante , il ya plusieurs défis à relever, ces travailleurs temporaires doivent faire face à une situation d'emploi précaire et à une incertitude quant à

leur future carrière c'est alors que l'adaptation devient essentielle pour les personnes comme pour les entreprises qui les emploient les jeunes en contrat à durée déterminée cherchent fréquemment à trouver un juste équilibre entre leurs responsabilités

Il est essentiels que les organisations mettant en place des stratégies adaptées telles que des programmes de soutien psychologique et social des politiques de flexibles de gestion du temps de travail ainsi que des opportunités de formation et de développement professionnel, ces recommandations visent à favoriser une meilleure gestion de l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle, renforçant ainsi la satisfaction des employés en CDD tout en optimisant leur contribution au sein de l'organisation.

La qualité de vie au travail est une préoccupation majeure pour les jeunes travailleurs en contrat à durée déterminée (CDD), qui font face à des défis uniques. Les CDD offrent une flexibilité qui peut être avantageuse pour certains, mais ils sont souvent associés à une instabilité professionnelle et à un manque de sécurité de l'emploi (Burke, 2024). Pour ces jeunes, l'adaptation devient essentielle, car ils doivent naviguer entre des exigences professionnelles changeantes et la nécessité de maintenir un équilibre satisfaisant entre leur vie professionnelle et personnelle. Les recommandations pour améliorer cette situation incluent des initiatives telles que des politiques de travail flexibles, un soutien accru pour le bien-être mental et des programmes de développement personnel et professionnel (OECD, 2024) Ces stratégies visent à renforcer la satisfaction au travail et à promouvoir un environnement où les jeunes en CDD peuvent s'épanouir tout en contribuant pleinement à leur organisation.

### **1.1) l'impact des mécanismes d'emploi de jeune :**

Au fil du temps les politiques d'emploi des jeunes en Algérie ont connu une évolution notable à l'origine des réformes ont été mises en place pour réduire les conséquences néfastes du programme d'ajustement structurel mis en place dès 1994 dans le but de combattre le chômage et de relancer l'économie les années 1990 ont vu la création de structures comme la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) l'agence de développement social (ADS) et l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) (MENDIL, 2020)

Dans les années suivantes alors que le chômage augmentait de nouvelles politiques ont été mises en œuvre pour encourager la création d'entreprises l'auto-emploi et l'insertion professionnelle par le biais de contrats à durée déterminée CDD

En 2008, la mise en place d'une politique nationale de l'emploi et de lutte contre le chômage vise à diminuer le taux de chômage ces politiques ont connu une évolution afin de s'ajuster aux évolutions du marché du travail et de promouvoir l'emploi des jeunes en Algérie (MENDIL, 2020)

### **1.2) l'influence des mécanismes d'emploi des jeunes sur leurs aspirations à devenir des leaders :**

Les attentes en matière de travail des jeunes sont directement influencées par les mécanismes d'emploi. Les jeunes, en particulier la génération Y et Z, cherchent à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Ils recherchent un emploi captivant et des possibilités de progression interne, quant à leurs aspirations de devenir dirigeants de nombreux et à des occasions de leadership au sein de l'entreprise. Néanmoins, ces aspirations sont fréquemment influencées par des attentes en matière de reconnaissance de progression professionnelle et de soutien de la part de la société.

D'un point de vue professionnel, ces attentes et aspirations des jeunes peuvent avoir une influence considérable. Il est essentiel que les entreprises veillent à ces attentes afin d'attirer et de fidéliser les jeunes talents en proposant des opportunités d'évolution évidentes, des programmes de développement et un cadre de travail propice à la progression professionnelle. Il est possible de stimuler la motivation des jeunes employés tout en renforçant leur engagement et leur productivité au sein de l'entreprise en satisfaisant les attentes des jeunes. Les entreprises peuvent instaurer un cadre favorable à la réussite partagée des employés et de l'entreprise (ELAN DES TALENTS, 2024).

### **2.) institutionnalisation des relations de travail par voie de CDD de nouveaux venus au monde professionnel :**

La mise en place des contrats à durée déterminée (CDD) pour les nouveaux arrivants dans le monde du travail en Algérie représente un enjeu complexe. La législation algérienne du travail, par le biais de contrats à durée indéterminée, permet également l'utilisation de contrats à durée déterminée dans des situations particulières. Toutefois, on constate une tendance croissante à l'usage systématique des contrats à durée déterminée sans véritable raison, en raison des exigences économiques des entreprises confrontées à des pressions concurrentielles. Cette approche s'inscrit dans une perspective de souplesse afin de répondre aux besoins du marché du travail, mais elle remet en cause le concept de durabilité des relations professionnelles (ZINA, vers la dépermanence des relations de travail en droit algérien : enjeux économiques et protection de l'emploi, 2014).

Les contrats CDD jouent un rôle essentiel dans les politiques d'emploi, avec une surreprésentation croissante par rapport aux contrats CDI.

Les défis majeurs liés à cette évolution législative sont la stabilité professionnelle, la précarité des travailleurs temporaires et la flexibilité économique. Les lois d'insertion ont introduit de

nouvelle politiques d'emplois dans le but de dépersonnaliser les relations de travail ce qui reflète les difficultés auxquelles le marché du travail est confronté (kessler, 2024 ).

### **2.1) les contrats d'apprentissage professionnelle :**

Le contrat d'apprentissage professionnel joue un rôle essentiel dans la formation et l'intégration professionnelle des jeunes en Algérie.

Ce contrat, soumis à des règles particulières de la loi offre un apprenti la possibilité de suivre une formation pratique en entreprise tout en développement des compétences professionnelles. L'apprentissage est défini par l'article 02 de la loi n°81\_07 du juin 1981 comme un moyen de formation professionnelle qui vise à obtenir une qualification Professionnelle initiale reconnue le stagiaire reçoit une formation pratique graduelle et une formation théorique dispensée dans des établissements agréés par l'administration chargée de la formation spécialisée (ART 2 de la loi 81\_07 relative à l'apprentissage, 1981)

L'accès à la formation par apprentissage est accessible aux jeunes âgés de 15ans minimum jusqu'à 30ans à la date de signature du contrat il Ya trois parties dans ce contrats, l'employeur l'apprenti et l'établissement public de formation en Algérie l'objectif de la formation professionnelle continue et d'assurer la formation et le perfectionnement des travailleurs avec un taxe de 1 de la masse salariale annuelle payée par tous les employeurs y'compris les artisans ayant plus du 20 salariés ( l'entrepreneur algérien , 2024)

La durée de l'apprentissage est d'un 1an ou minimum et de trois ans au max (article04, 1981)

### **2.2) la conclusion du contrat de travail à temps partiel et CDD 173,33HT :**

Il est crucial de prendre en compte la conclusion d'un contrat de travail de 173 ,33 heures en droit algérien les conditions de conclusion d'un contrat de travail sont définis par la loi sur les relations de travail y'compris pour les contrats à temps partiel la durée du travail ,les droits et obligations des employeurs et des salariés les modalités de conclusion et d'exécution du contrat sont des éléments qui doivent être respectés (ARTICLE 13, 1990)

La loi 90\_11 du 21 avril 1990 définit le travail à temps partiel comme une activité effectuée par un employé qui en accord avec son employeur, travaille régulièrement pendant une durée nettement inférieure à la durée normale du travail (DECRET EXECUTIF N°97\_473 RELATIVE AU TRAVAIL A temps partiel , 1997)

L'employeur à la liberté de choisir si l'emploi à temps partiel est accepté ou non et de répondre favorablement ou non aux demandes des employés en ce sens, il peut donc en cas de diminution du volume il est nécessaire de procéder au recrutement de travailleurs à temps partiel dans le

## *Chapitre 1 : Le Cadre Théorique*

---

cadre de mesures prises en matière sociale (Decret 94\_09 préservation de l'emploi et protection des salaires susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi , 1994)

Pour être candidat à un poste à temps partiel il faut avoir les Compétences professionnelles nécessaires et un poste équivalent à temps complet, cela implique que le rôle à temps partiel doit être équivalent en termes de compétences et d'expérience à un poste à temps plein au sein du même organisme employeur le salaire des employés à temps partiel est égal à celui des employés occupant des postes à

Qualifications et ancienneté équivalentes les accords collectifs peuvent inclure des mesures plus avantageuses

En bref, afin de postuler à un poste à temps partiel en Algérie il est essentiel de répondre aux critères de qualification professionnelle requis et d'avoir un poste similaire à temps complet au sein du même employeur il est nécessaires de fixer contractuellement la rémunération du salarié à temps partiel en respectant les minima établis par la loi (ORD 97\_03, 2024)

### **3) contraintes d'intégration professionnelle des primo-demandeurs :**

Le processus d'intégration professionnelle permet aux personnes de s'ajuster à un nouveau milieu professionnel et d'acquérir les compétences indispensables pour être productives et efficaces dans leur travail ; d'après une recherche menée par le CREDOC les jeunes en attente d'intégration professionnelle accordent une grande importance à l'expérience professionnelle et à l'acquisition de compétence , ce qui peut les aider à se sentir plus intégrés dans la société comme le contrat de qualification peut fournir une référence d'expérience professionnelle plus appréciable et mieux perçue par les employeurs (MARESCA, 1994)

En ce qui concerne l'intégration des nouveaux employés au sein d'une entreprise, il est essentiel de mettre en œuvre une stratégie d'intégration efficace afin de faciliter leur accueil et leur adaptation.

Une recherche menée par L'EHESP note que l'intégration est un processus complexe qui englobe différentes dimensions, comme l'intégration temporelle, fonctionnelle identitaire et culturelle. Il existe de nombreux obstacles à l'intégration comme les difficultés de parler la langue, les disparités culturelle ou les préjugés donc il est important de mettre et de définir une stratégie d'intégration claire et la mise en œuvre de mesures pour faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux employés (SACHAMPS, 2006 ).

### **3.1) le contrat pré-emploi (décret exécutif n°08\_126 du 19 avril 2008 JORA N°22 :**

Le contrat pré-emploi est une étape avant l'embauche définitive qui peut être un contrat à durée déterminée cdd ou un contrat d'intérim (l'encyclopédie libre, 2024)

Il offre à l'entreprise la possibilité d'évaluer le candidat avant d'envisager un recrutement permanent il s'agit d'une période de test pour l'entreprise ; lors du contrat pré-emploi, il est essentiel que le candidat adopte une attitude adéquate afin de persuader l'employeur être proactif prendre des initiatives s'intégrer à l'équipe etc.

Il est également nécessaire que les candidats anticipent et expriment son désir d'être embauché à la fin du contrat pré-emploi, il a la possibilité de solliciter des réunions régulières avec son supérieur hiérarchique afin de discuter de son évolution (sqorus, 2024)

Cependant le décret exécutif 08\_126 du 19 avril 2008 concerne le programme d'accompagnement à l'insertion professionnelle, l'objectif de ce décret est d'amener et d'ajouter des mesures visant à favoriser l'intégration des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et des techniciens issus des instituts de formation nationaux sur le marché du travail il traite de sujets comme la rémunération des fonctionnaires la cotisation de sécurité sociale et l'organisation des services de l'emploi . En Algérie ce décret revêt une importance capitale afin de simplifier l'intégration professionnelle des jeunes diplômés et techniciens, ce qui renforce leurs possibilités professionnelles (Décret exécutif 08\_126 du 19 avril 2008 , du 24 rabie ethani 1429 /30avril 2008)

Ce décret a subi plusieurs modifications et ajouts notamment par les décrets exécutifs n°11\_105 du 06 mars 2011 et N°10\_27 du 04 novembre 2010 pour s'adapter aux changements du marché du travail (décret exécutif 11\_105 et 10\_277, 04 dhou el hidja 1431 /le 10 novembre 2010)

Bien que le décret est gelé reste un sujet d'intérêt et de débat en raison de ses aspects positifs et des conséquences qu'il aurait pu avoir .malgré sa mise en attente cette mesure a suscité l'attention en raison de son contenu et des potentielles retombées sur divers secteurs et domaines notamment : les jeunes insérés dans le cadre des contrats formation insertion bénéficiaient d'une intégration professionnelle

Les dispositions financières du décret prévoient des dotations allouées au dispositif gérées par l'agence nationale de l'emploi ce qui peut contribuer à un meilleur suivi et à l'efficacité du programme.

Le décret offre des mesures de soutien financier pour les jeunes diplômés insérés dans le programme nationale ce qui peut contribuer à un meilleur suivi et à l'efficacité du programme

, le décret offre des mesures de soutien financier pour les jeunes diplômés insérés dans le programme national des contrats de pré-emploi assurant ainsi une certaine stabilité financière pendant la période d'insertion

Cependant, cela ne modifie pas les désavantages liés à ce décret notamment les jeunes inscrits dans le programme national des contrats de pré-emploi peuvent se trouver dans une situation précaire une fois leur contrat d'insertion terminé, s'ils ne sont pas embauchés à la fin de cette période.

L'agence nationale de l'emploi assume les frais liés au financement du dispositif ce qui peut poser des difficultés en matière de gestion financière et de pérennité du programme

La rémunération mensuelle des contrats d'insertion professionnelle peuvent être jugées assez basses, ce qui pourrait restreindre l'attrait de ces contrats pour certains candidats (Décret exécutif 08\_126 du 19 avril 2008 , du 24 rabie ethani 1429 /30avril 2008)

### **3.2) les effets du dispositif de l'ANSEJ :**

Le dispositif ANSEJ en des conséquences divers en Algérie.

Ce programme à favoriser la création d'emplois pérennes, a encouragé l'esprit d'entrepreneuriat chez les jeunes et a fourni une opportunité de revues ; de dignité de respect et destine de soi pour les personnes sans emplois et leurs familles. En outre, cela a donné un soutien aux jeunes sans emploi dans la création de micro-entreprise, créant ainsi des possibilités d'emploi et de croissance économique. Néanmoins en dépit de ces aspects positifs certains rapports mettent en évidence l'importance de prendre des mesures audacieuse et novatrices afin de libérer l'initiative privée et de réduire considérablement le chômage des jeunes en Algérie. (DERMAZIERE Didier, 1995)

### **3.3) l'allocation chômage 2022/22\_70 :**

La mise en œuvre de l'allocation chômage en Algérie pour l'année 2022 a été imitée par la publication du décret exécutif n°22\_70 du 09 RAJAB 1443 daté au 10 février selon les dispositions de l'article 190 de la loi n°21\_16 du 25 JOUMADA EL OULA 1443 datée du 30 décembre , ce décret établit les conditions les modalités , le montant de l'allocation chômage ainsi que les obligations des bénéficiaires.

Cette allocation est accordée aux personnes de nationalité algérienne résidant en Algérie âgées de 19 à 40ans, inscrites comme chômeur primo-demandeurs d'emploi depuis, au moins de six mois sans revenu ; justifiant sa situation auprès du service national, non-inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur ou de formation professionnelle et non bénéficiant de

## *Chapitre 1 : Le Cadre Théorique*

---

dispositif publics de soutien à la création d'activités , d'aide à l'insertion profession ou d'aide sociale.

Il est nécessaire de revalider l'inscription auprès des services de l'agence nationale de l'emploi et de répondre aux convocations de ces services pour conserver le bénéfice de l'allocation, les conditions d'exécution sont établis par un arrêté conjoint des ministères du travail, de la justice et des finances. (Algérie-eco.com, 2024)

### **Conclusion**

Le chapitre 1 analyse les conditions de passation et les modalités d'exécution des contrats à durée déterminée (CDD) en fonction des variations d'activité des entreprises. Il met en évidence l'adaptation des CDD aux fluctuations économiques telles que les activités saisonnières, périodiques, les surcroûts de travail et les travaux non renouvelables, tout en prenant en compte les amendements de l'ordonnance 96-21. La seconde section traite du rôle des CDD dans l'intégration des primo-demandeurs et l'organisation du travail, en examinant les mécanismes d'emploi pour les jeunes, l'allocation chômage et l'impact des dispositifs comme l'ANSEJ. En conclusion, le chapitre souligne l'importance des CDD pour la qualité de vie des jeunes employés, en favorisant leur insertion professionnelle et économique dans un contexte de marché du travail en constante évolution.

## **Chapitre 2 : Le Cadre d'étude appliqué et méthodologique**

### **Introduction :**

Dans le premier chapitre, nous avons tenté de créer un corpus théorique en lien avec notre sujet de recherche ce corpus, nous a aidé à mieux comprendre notre sujet et à déterminer la méthode d'investigation approprié pour vérifier la validité de nos hypothèses initiales et de répondre à notre problématique

Ce présent chapitre est composées de deux sections durant la première partie, l'organisme d'accueil Algérie Télécom DOT MASCARA sera présenté, suivi d'une présentation de ses organisations dans la seconde partie, nous examinerons et interpréterons les résultats des questionnaires.

**Figure N°1 : DOT MAASCAR**



**Source : documentation de la direction d'Algérie Telecom**

### **Section 01 : la présentation de l'organisme d'accueil**

Cette section sera consacrée à la présentation de l'entreprise Algérie Télécom DOT MASCARA son historique ses missions et objectifs, ainsi son organigramme.

#### **01) Présentation de l'entreprise Télécom et son historique :**

L'opérateur historique d'Algérie, Algérie Télécom AT a commencé à fonctionner à partir du 1 janvier 2003 est une société par action à capitaux publics spécialisée dans les réseaux et les services de télécommunications

Selon l'article 12 de la loi 2000/03 DU 05 AOUT 2000 le groupe Algérie Télécom a été créé en tant qu'opérateur de télécommunication, en restructurant le secteur des postes et télécommunications en séparant notamment les activités postales de celles de télécommunications

Selon cette loi Algérie Télécom est soumise à la réglementation, qui lui confère le statu d'une entreprise publique économique sous la forme juridique d'une société Appelée SPA avec trois objectifs Algérie télécom s'investi dans le domaine des technologies de l'information et de communication : rentabilité ; efficacité et qualité de service

#### **1.1) L'entreprise Algérie Télécom Actuelle :**

Algérie Télécom est leader sur le marché Algérien des télécommunications qui connaît une forte croissance offrant des produits de téléphonies et de produits d'internet offre une gamme complète de services de voix et de données aux clients résidentiels et professionnels

Cible Résidentielle : des personnes qui ramènent des lignes téléphoniques et internet vers leurs maison et leur proposer une offre spéciale client Résidentiel

Cible professionnel : sont les services publics (les wilayas, les hôpitaux, les banques ..... ) avec des offres spécial dédié pour clients professionnel

Cette position a été établie grâce à une stratégie d'innovation solide qui répond aux attentes des clients et orientée vers les nouveaux usages Son ambition est d'avoir un niveau de performance technique, économique et sociale élevé afin de maintenir positionnement de leader durable dans son domaine dans un contexte de concurrence accrue.

#### **Missions et objectifs :**

##### **1.2.1) Missions :**

La principale mission d'Algérie télécom consiste à améliorer les disponibilités des services hauts et très haut débit grâce au développement du réseau LTE/4G pour les régions qui ne disposent pas d'infrastructures filaires

## Chapitre 2 : Le Cadre d'étude appliqué et méthodologique

Optimiser la qualité du service en utilisant : épuration du réseau urbain proposer des services de télécommunications qui facilitent le transport et l'échange de la voix de messages écrits ; de données numériques ; d'informations audiovisuelle.

### **1.2.2) Objectifs :**

Avec les objectifs suivant, Algérie télécom s'investit dans le domaine des technologies de l'information et des communications

Optimiser les disponibilités des services téléphoniques et rendre l'accès aux services de télécommunications plus accessibles à un plus grand nombre d'utilisateurs, notamment dans les régimes rurales.

Améliorer la qualité des services proposés et les différentes prestations offertes et rendre les services de télécommunications plus compétitifs

Faites augmenter son chiffre d'affaires et sa part de marché

Adopter une approche marketing novatrice et une stratégie de communication performante

Créer de nouvelles règles concernant les ressources humaines, créer un réseau de télécommunication national performant.

### **2.2)Présentation des situations des effectifs :**

#### **2.2.1) La situation des effectifs par genre et nombre :**

Le total des effectifs de la DOT MASCARA est de 286 salariées comprenant à la fois des femmes et des hommes

**Tableau N°1.1 : la répartition de population en genre et en nombre et catégories socio professionnelles**

EFFECTIFS/CATEGORIES SOCIO PROFESSIONNELLES		Nombre	
CADRES SUP	Employés hors classification	<b>4</b>	01 Femme
<b>CADRES</b>	Employé classés > cat 15	<b>171</b>	58 Femme
<b>maitrise</b>	13sEmployés classés s14	<b>51</b>	<b>11</b> Femme
EXECUTION	Employés classés s cat 12	<b>60</b>	10 Femme
TOTAL		<b>286</b>	86 Femme

Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom

## ***Chapitre 2 : Le Cadre d'étude appliqué et méthodologique***

---

Le tableau représente les catégories des travailleurs de la DOT en genre et nombre et catégories socioprofessionnelles

**Tableau N°1.2 : Répartition du personnel entreprise par tranche d'âge :**

<b>Tranche d'âge</b>	<b>DOT + SUPPORT</b>	<b>TECH</b>	<b>COMM</b>	<b>TOTAL</b>
<b>De 21 à 30 ans</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>24</b>
<b>De 31 à 40 ans</b>	<b>18</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>119</b>
<b>De 41 à 50 ans</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>81</b>
<b>de 51 à 55 ans</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>35</b>
<b>Plus de 55 ans</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>27</b>
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>157</b>	<b>87</b>	<b>286</b>

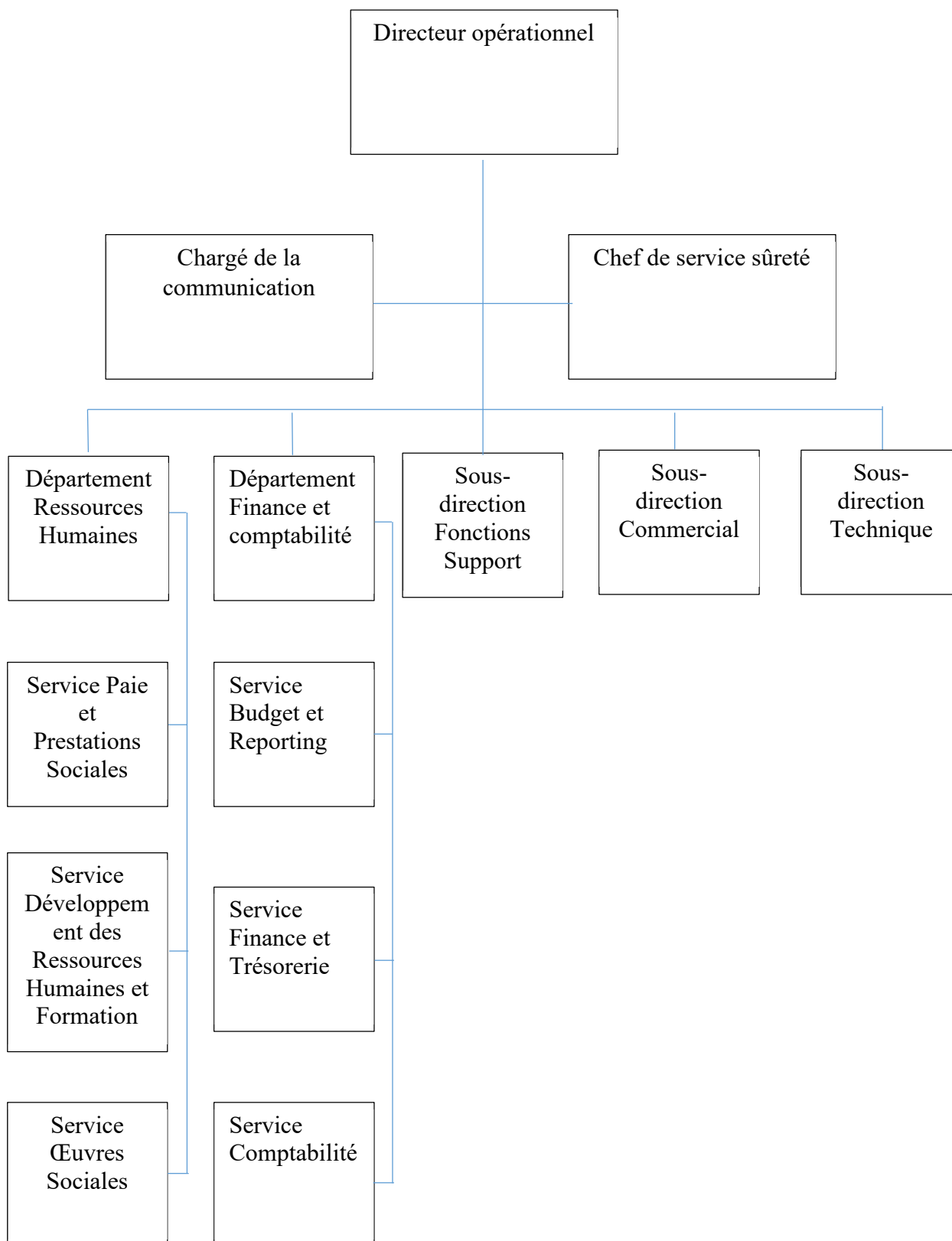
**Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom**

Le tableau présent la répartition des âges des travailleurs de la DOT, il montre que l'entreprise embauche des travailleurs de déférent groupe d'âge et qu'elle offre des opportunités égales pour tous les âges

### **3. L'organisation de L'entreprise :**

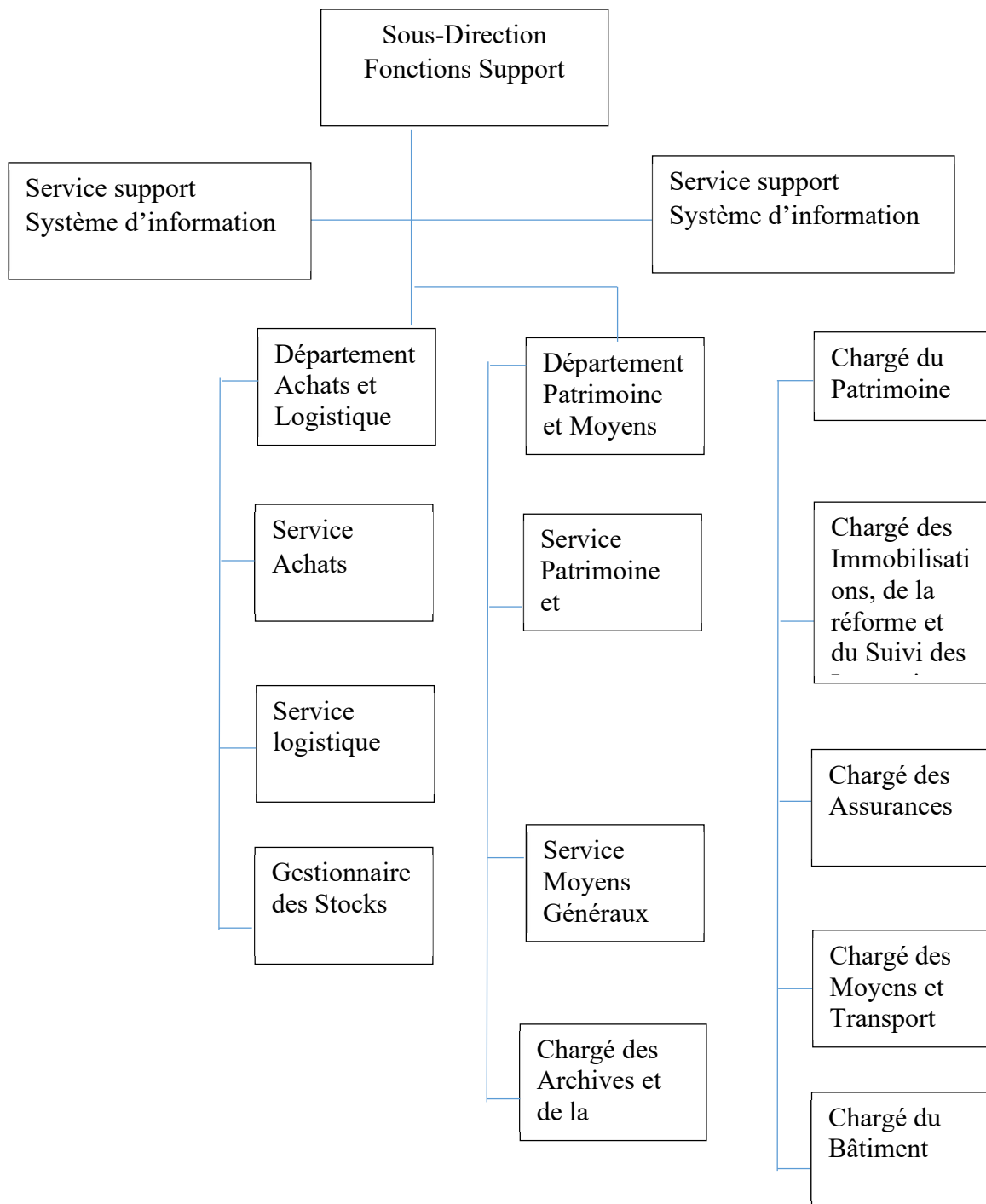
L'organigramme d'Algérie Telecom se représente comme suivant :

**Figure N°1.2 : organigramme DOT MASCARA**



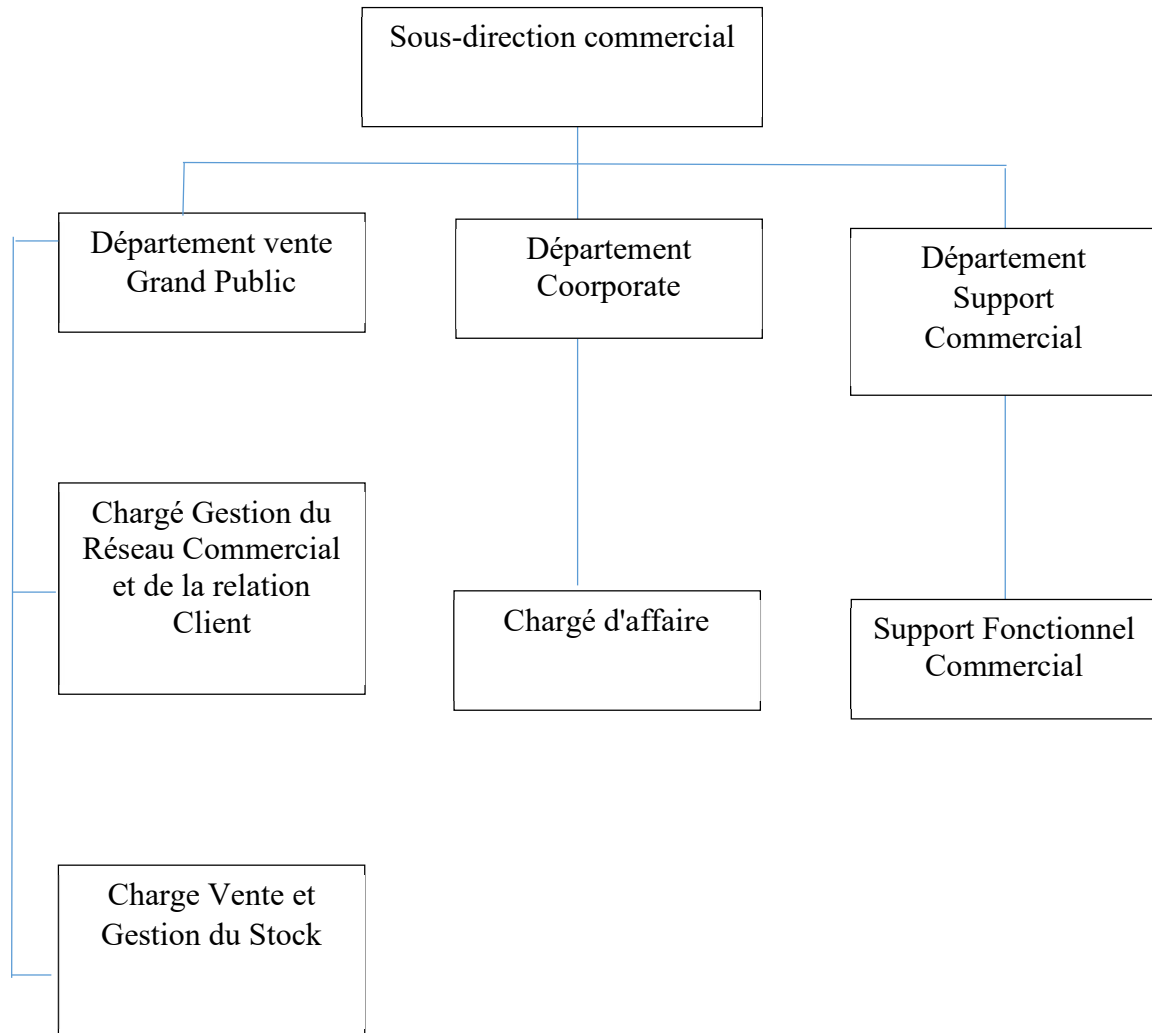
**Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom**

**Figure N°1.3 : Organigramme sous-direction technique**



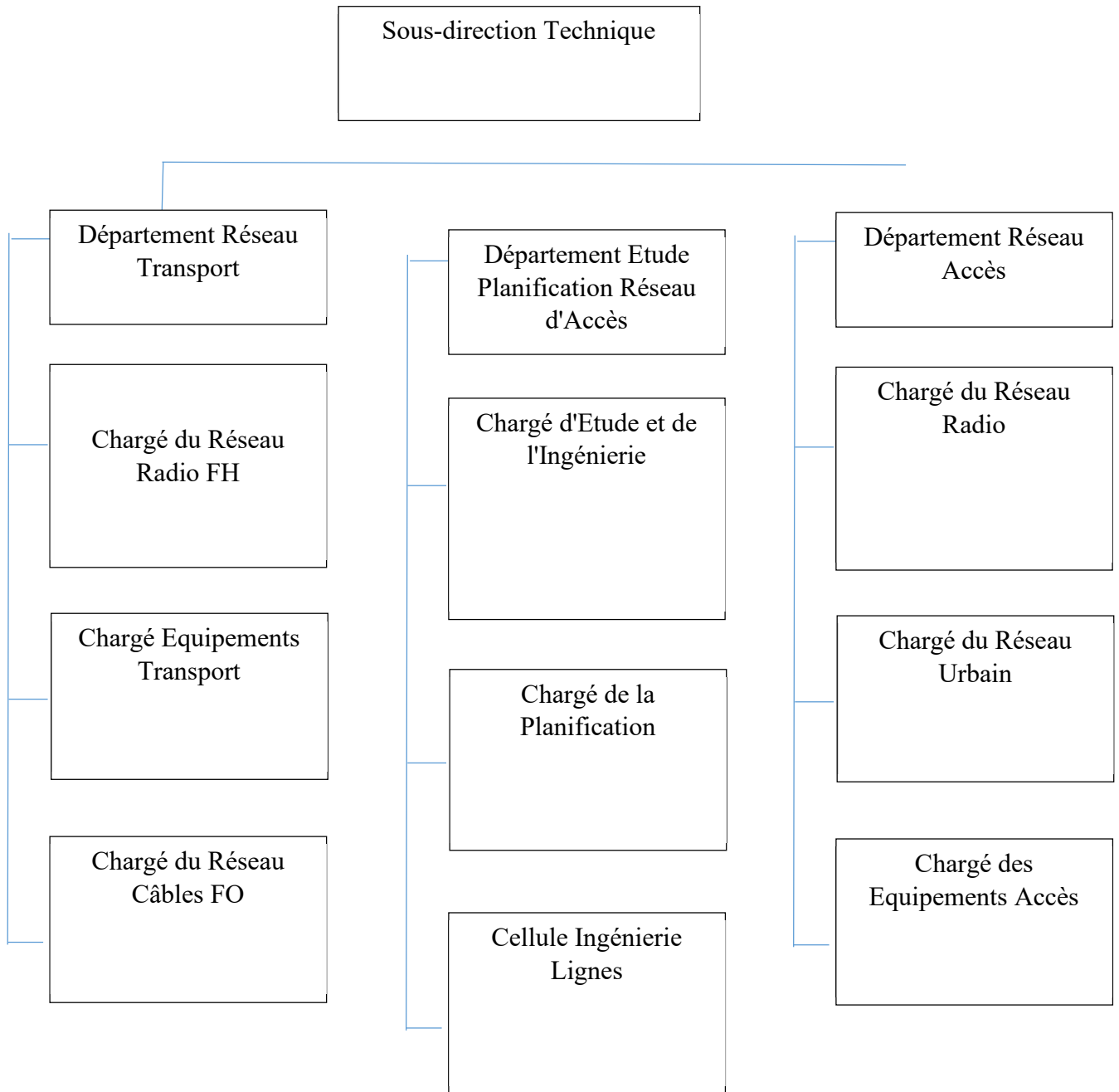
**Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom**

**Figure N°1.4 : Organigramme Sous-direction commercial**



**Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom**

**Figure N°1.5 : Organigramme sous-direction technique**



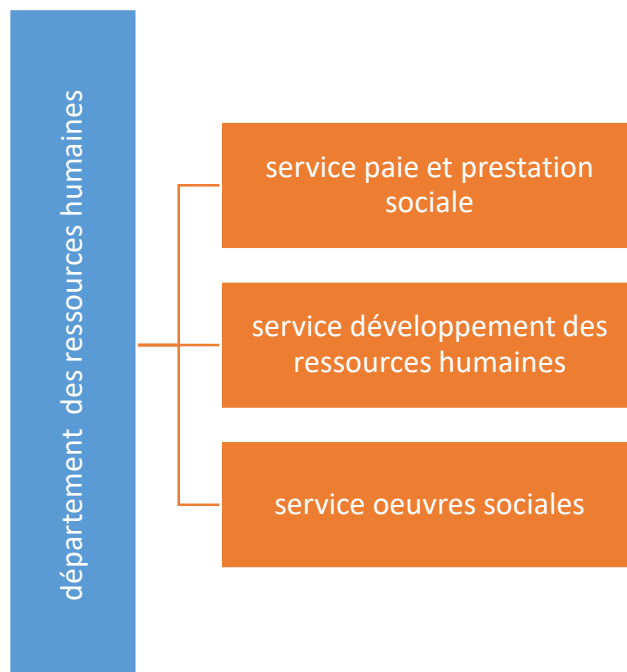
**Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom**

### **3.1 Présentation de département des Ressources Humaines :**

La gestion du personnel de DOT mascara incombe au département des ressources humaines, qui a pour mission de recruter, de former et de gérer les employés de l'entreprise.

Le service des ressources humaines veille également au suivi des résultats et des évaluations des employés pour favoriser leur progression professionnelle. Ce département assure également la sécurité et le bien-être des employés. Finalement, il s'assure que toutes les politiques et procédures concernant les ressources humaines respectent les lois et règlements en vigueur ainsi que les normes internationales en vigueur. Le département des ressources humaines de DOT met également l'accent sur la communication et la collaboration avec les autres départements de l'entreprise

**Figure 1.6 : département ressources humaines**



**Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom**

### **3.2) Les systèmes d'informations chez Algérie Télécom :**

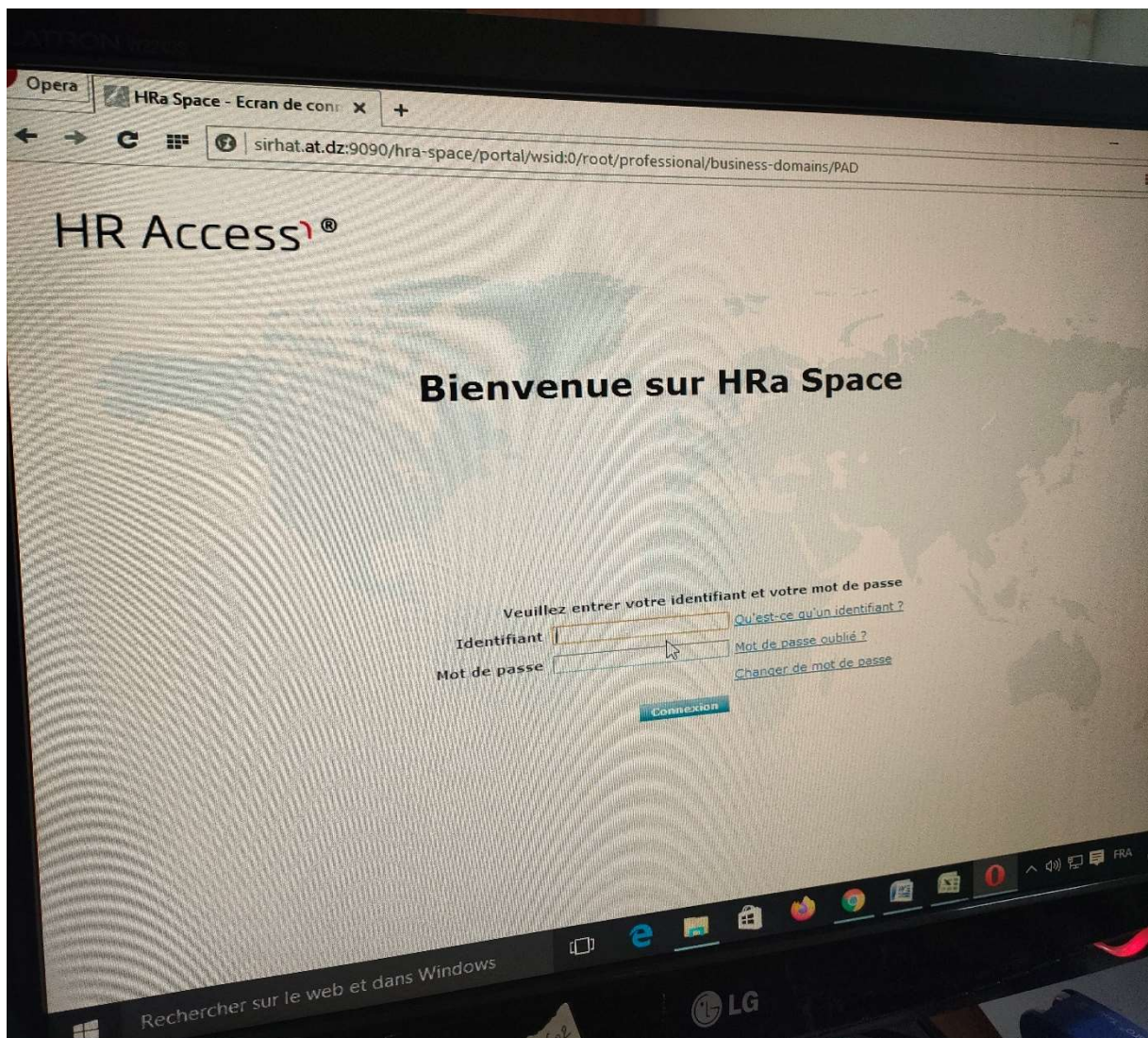
Le système d'information a toujours été utilisé comme un moyen de communication interne et externe

Il permet de diffuser l'information à travers différents sous-systèmes afin de bien structurer leurs informations télécommunications il est responsable de la supervision de l'installation des réseaux d'Algérie Télécom.

**3.2.1) Les sous-systèmes d'Algérie Télécom :**

**HR ACCESS :** il s'agit de l'instrument le plus crucial pour diffuser l'information, il s'agit d'une base de données des clients compte en ligne qui présente les abonnements des clients au sein de l'entreprise et qui enregistre leurs informations et leurs informations personnelles

**FigureN°2.1 : le système d'information**

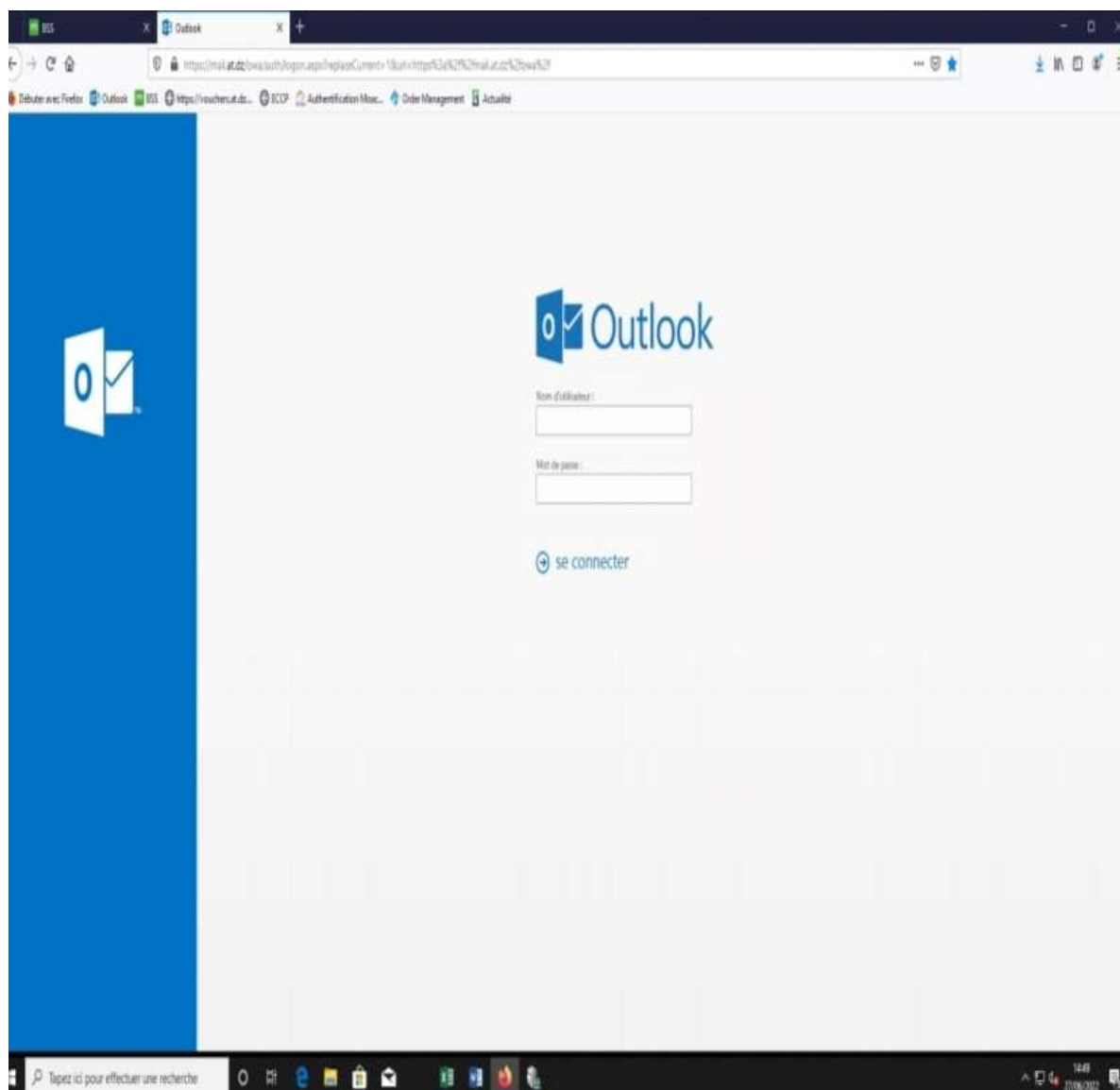


**Source : repris du bureau de travail**

**3.2.2) La messagerie d'Algérie Télécom :**

Il s'agit d'une adresse électronique, appelée e-mail chaque employé dispose d'un identifiant et d'un mot de passe pour accéder à AT.DZ on y trouve des courriers reçus, ou les e-mails sont échangés de manière ascendante et descendante ainsi que des e-mails de la direction et toute les nouvelles

**Figure N°2.2 : la messagerie**

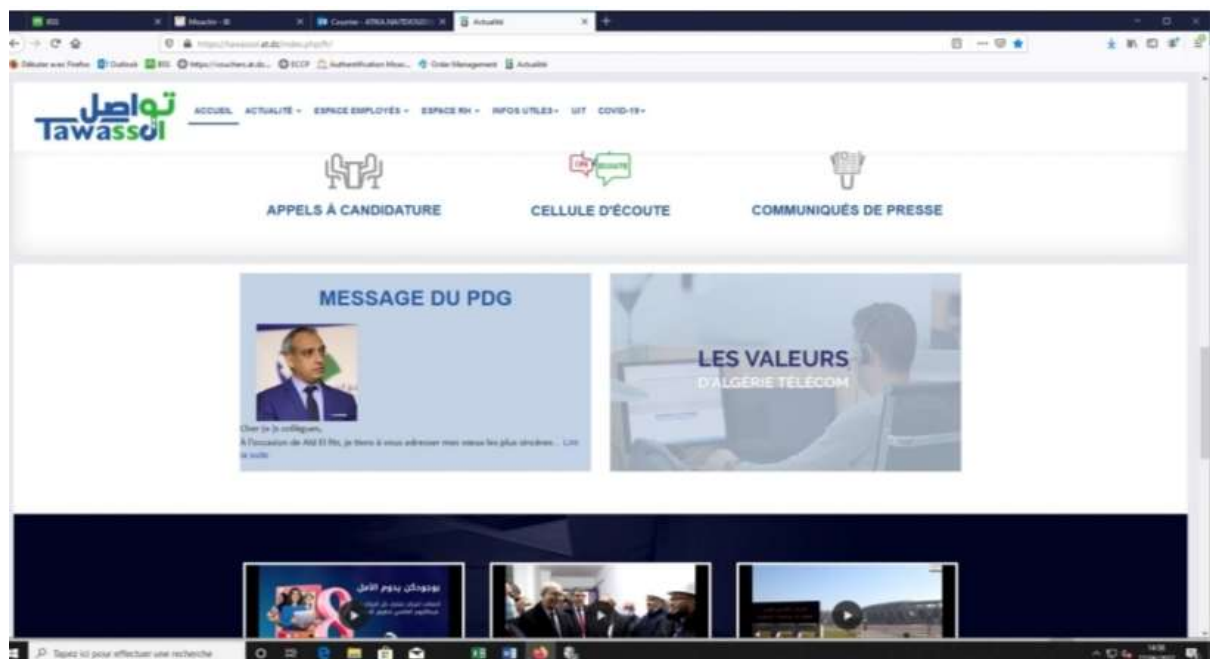
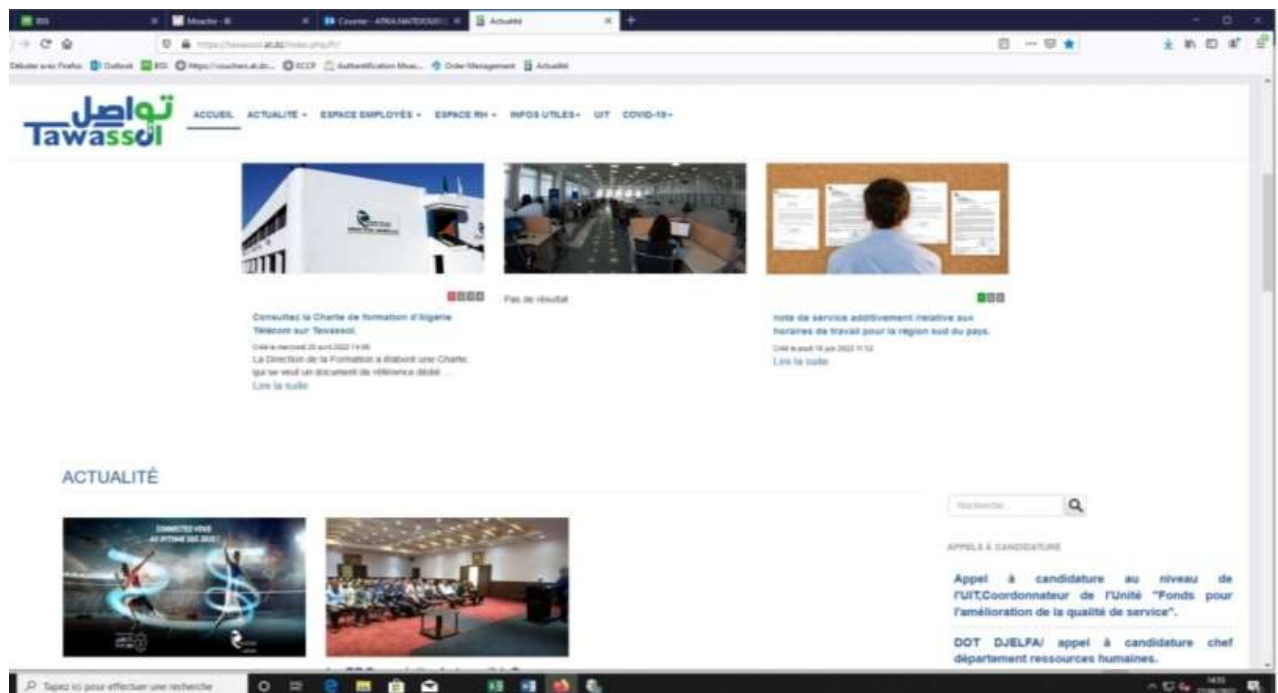


**Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom**

### 3.2.4) TAWASSOL :

Un système comprenant une documentation exhaustive de toutes les nouvelles informations la possibilité de consulter les activités et les événements tels que les séminaires, des affiches et les postes, semblable à un journal dédié aux employés de l'entreprise .

FigureN°2.3: le système d'information TAWASSOL



Source : documentation interne de la direction d'Algérie Telecom

**Section2 : l'analyse et l'interprétation des résultats**

Cette étude vise à déterminer les résultats des différents axes d'étude en analysant les données personnelles des personnes de l'échantillon, ainsi que leurs réponses à chaque variable d'étude, telles que le contrat de travail à durée déterminée et la qualité de vie des jeunes travailleurs.

Le chercheur utilise **le questionnaire** comme une des méthodes de recherche scientifique pour collecter des données auprès de Créer un questionnaire comprenant des questions et des faits spécifiques liés à un problème particulier, envoyé ou remis aux personnes choisies pour le sujet de l'étude afin qu'elles puissent enregistrer leurs réponses aux questions et les retourner au chercheur. Est une approche technique pour une série de questions sur un sujet spécifique afin de faciliter l'obtention de données par le chercheur.

La nécessité de rechercher en répondant aux personnes concernées demande davantage d'efforts, de temps et d'argent. (SOUAD, Méthodes de questionnaire, 2024) ; Dans cette étude, la communauté statistique est dans une catégorie particulière, les 125 travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

**L'échantillon** : il s'agit d'un groupe partiel de la société avec les mêmes caractéristiques (SOUAD, méthodes de questionnaires, 2024)

125 questionnaires ont été distribués, 91 récupérés pour analyse afin de limiter la taille de l'échantillon à 91 individus.

**Tableau N°1.3 : manière de distribution et collecter le questionnaire sur l'échantillon de l'étude**

Nombre de formulaires	Formulaires distribués	Formulaires récupérés	Formulaires perdus	Formulaires annulés	Formulaires finaux
TOTAL	125	100	4	5	91

**Source : De la préparation d'étudiante à partir de données de formulaires distribués**

À travers le tableau, nous notons ce qui suit :

Le nombre de formulaires distribués pour l'étude de l'échantillon était de 125, 100 ont été récupérés, tandis que le nombre de formulaires perdus était de 4 et 5 ont été annulés non valides.

**1) Présentation des résultats sur les métadonnées de l'étude :**

Les individus de l'échantillon de l'étude présentent les caractéristiques suivantes :

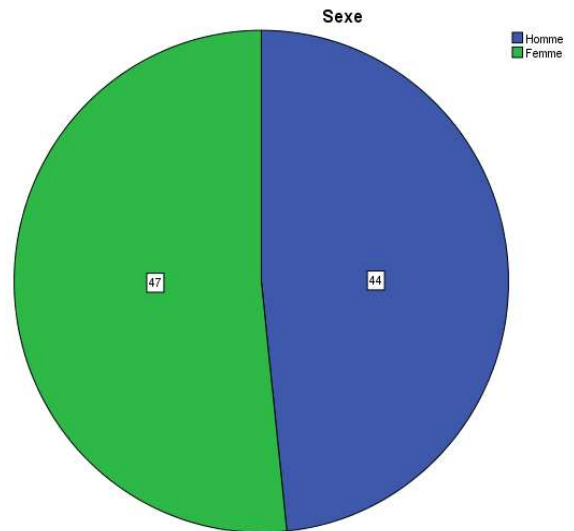
**Premièrement :** Reconnaître les caractéristiques de l'échantillon en fonction du genre :

Les individus de l'échantillon sont classés par genre dans le tableau ci-dessous :

**Figure N°2.4: la répartition de population en genre**

**Tableau N°2.1 : la répartition de population en genre**

Sexe	Effectifs	Pourcentage
Homme	44	48.4%
Femme	47	51.6%
Total	91	100%

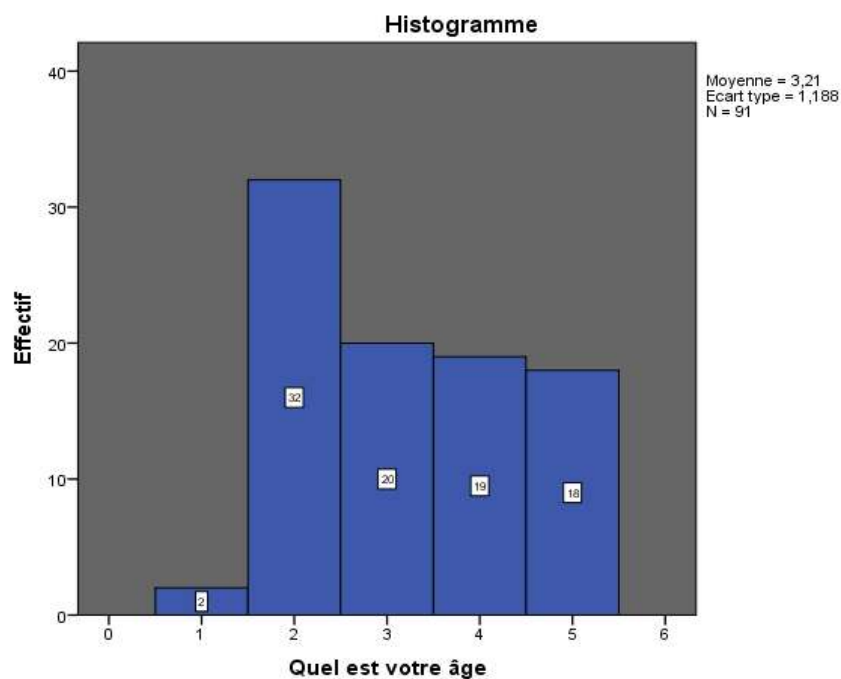


**Source :** préparé par l'étudiante selon les résultats obtenus

**Source :** selon les résultats du programme SPSS

Le diagramme circulaire et le tableau représentent les catégories des travailleurs dans DOT en genre et en nombre, il montre que le pourcentage le plus élevé est des hommes représente 51.6% (47 travailleuses) par contre la catégorie des hommes est de 48.4% (44 travailleurs) de population générale.

**Figure N°2.5 : la répartition de population de DOT par tranche d'âge**



Source : selon les résultats du programme SPSS

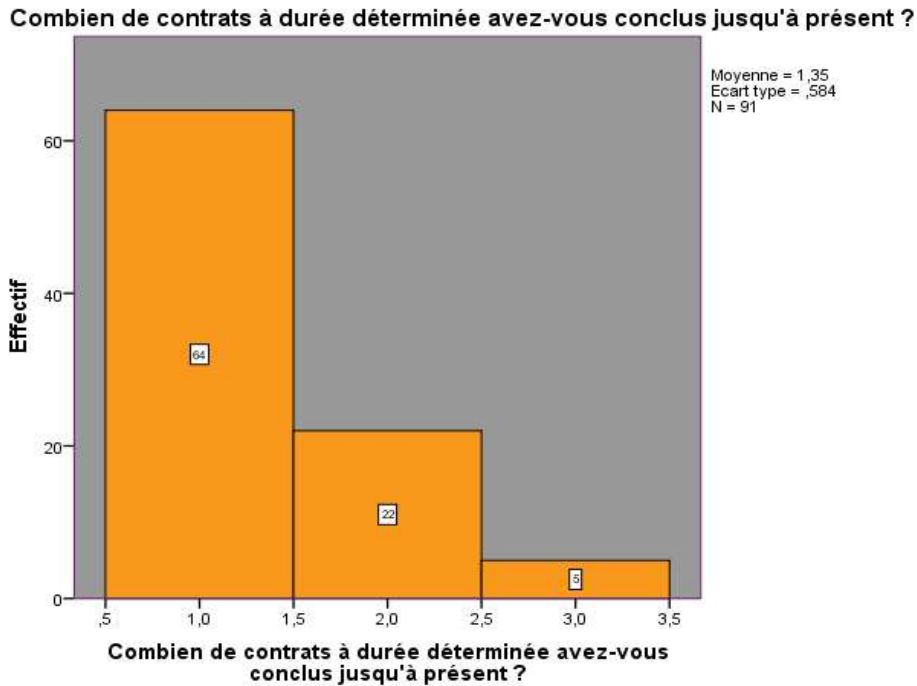
**Tableau N°2.1: la répartition de population de DOT par tranche d'âge**

	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Moin de 20 ans</b>	2	2.2 %
<b>20 ans -24 ans</b>	32	35.2 %
<b>25 ans - 29 ans</b>	20	22 %
<b>30 ans -34 ans</b>	19	20.9 %
<b>Plus de 35 ans</b>	18	19.8 %
<b>Total</b>	91	100 %

Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

La répartition des âges des employés de DOT est illustrée par l'histogramme et le tableau, ce qui démontre que l'entreprise recrute des travailleurs de différents groupes d'âge et offre des opportunités égales à tous les âges.

**Figure N°2.6 : le nombre de contrats CDD conclus**



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau N°2 .3 : le nombre de contrats CDD conclus**

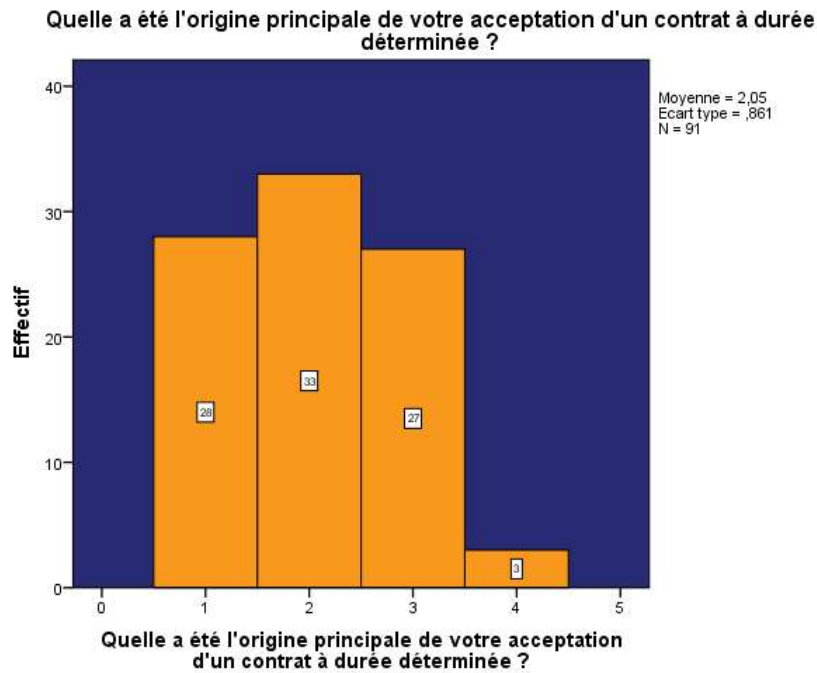
	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>1-2</b>	64	70,3 %
<b>3-5</b>	22	24,2 %
<b>6-8</b>	5	5,5 %
<b>Total</b>	91	100 %

Source : préparé par l'étudiante selon les résultats Obtenus

L'histogramme de distribution des contrats CDD conclus par les travailleurs montre une distribution normale avec la majorité des travailleurs ayant conclus de 1-2 fois avec 70,3%

Par contre une minorité moyenne ayant une expérience de renouvellement de 3-5fois avec 24,2%  
Et encore moins de travailleurs ayant de 6-8 fois avec 5,5%

**Figure N°2.7 : L'origine principale d'acceptation d'un contrat CDD**



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau N°2.4 : L'origine principale d'acceptation d'un contrat CDD**

	Effectifs	Pourcentage
<b>Manque d'autres opportunités</b>	28	30,8 %
<b>Gain d'expérience professionnelle</b>	33	36,3 %
<b>Besoin financier immédiat</b>	27	29,7 %
<b>Autre (pour des raisons personnelles)</b>	3	3,3 %
<b>Total</b>	91	100 %

Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

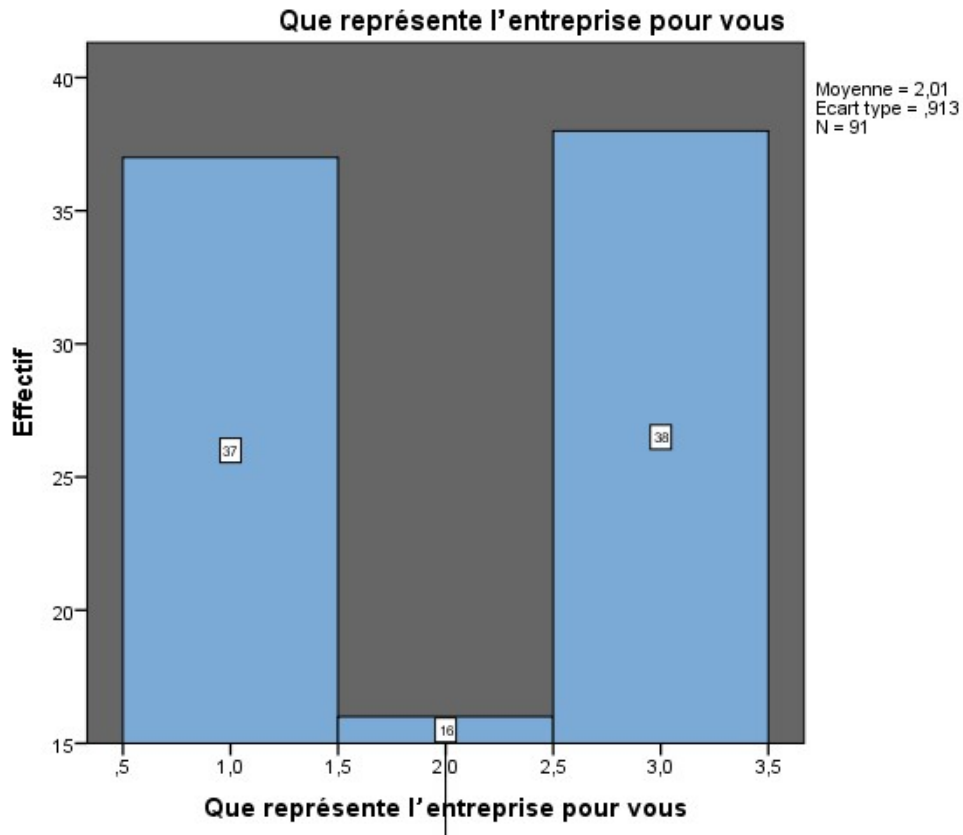
## *Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA*

L'histogramme et le tableau représente l'origine principales d'acceptation du contrat CDD

Il montre que le pourcentage le plus élevé est de gain d'expérience avec 36,3 % du 33 contractants, et de manque d'autres opportunités avec 30,8% du 28 contractants ,besoin financier immédiat avec 29,7 % du 27 contractants ,ainsi l'origine principale d'acceptation d'un contrat CDD pour des raisons personnelles sont les résultats les plus bas avec un pourcentage de 3,3% du 3 signataires

Les résultats mettent en évidence le fait que les personnes choisissent principalement des contrats à durée déterminée en raison de motivations liées à leur carrière et à leur situation financière. L'objectif principal est d'acquérir de l'expérience professionnelle, ce qui suggère que les contrats à durée déterminée sont perçus comme des occasions de progresser dans le domaine professionnel. Toutefois, l'urgence financière et le manque d'autres possibilités sur le marché du travail constituent des éléments importants qui incitent les personnes à accepter ces contrats. D'autre part, les motivations personnelles semblent peu influencer sur la décision d'accepter un contrat à durée déterminée.

**Figure N°2.8 : que représente l'entreprise pour les contractants**



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau N°2.5 : que représente l'entreprise pour les contractants**

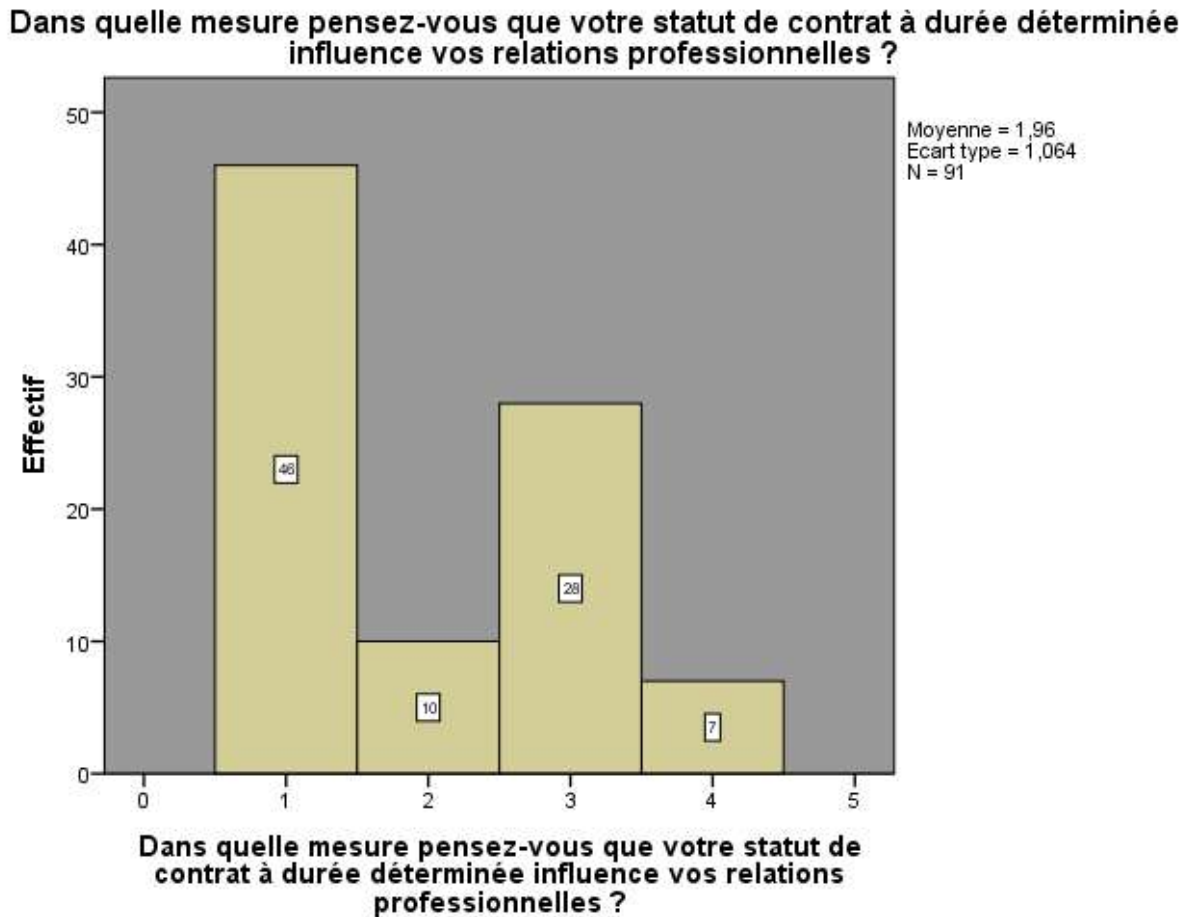
	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Juste un lieu de travail</b>	37	40,7 %
<b>Un lieu de travail et une maison</b>	16	17,6 %
<b>Un lieu de travail et une maison et une deuxième famille</b>	38	41,8 %
<b>Total</b>	91	100 %

Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

A partir de l'histogramme et le tableau en démontre que l'entreprise est à la fois un lieu de travail et une maison et une deuxième famille pour la partie contractante avec 41,8 % du 38 travailleurs et juste un lieu de travail avec un pourcentage de 40,7% du 37 travailleurs et un lieu de travail et une maison avec un pourcentage le plus bas 17,6% du 16 travailleurs

Ces résultats mettent en lumière la diversité des perspectives au sein de la partie contractante concernant la nature de l'entreprise. Alors que certains développent un fort sentiment d'appartenance et considèrent l'entreprise comme une extension de leur foyer, d'autres adoptent une approche plus professionnelle et voient l'entreprise principalement comme un lieu où ils exercent leurs fonctions. Cette variabilité peut être influencée par des facteurs tels que la culture d'entreprise, les relations interpersonnelles et les expériences individuelles des travailleurs.

**Figure N°2.9: l'influence de statut de contrat CDD aux relations professionnelles**



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau N°2.6 : l'influence de statut de contrat CDD aux relations professionnelles**

	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Pas du tout</b>	46	50,5 %
<b>Faiblement</b>	10	11,0 %
<b>Modérément</b>	28	30,8 %
<b>Fortement</b>	7	7,7 %
<b>Total</b>	91	100 %

**Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS**

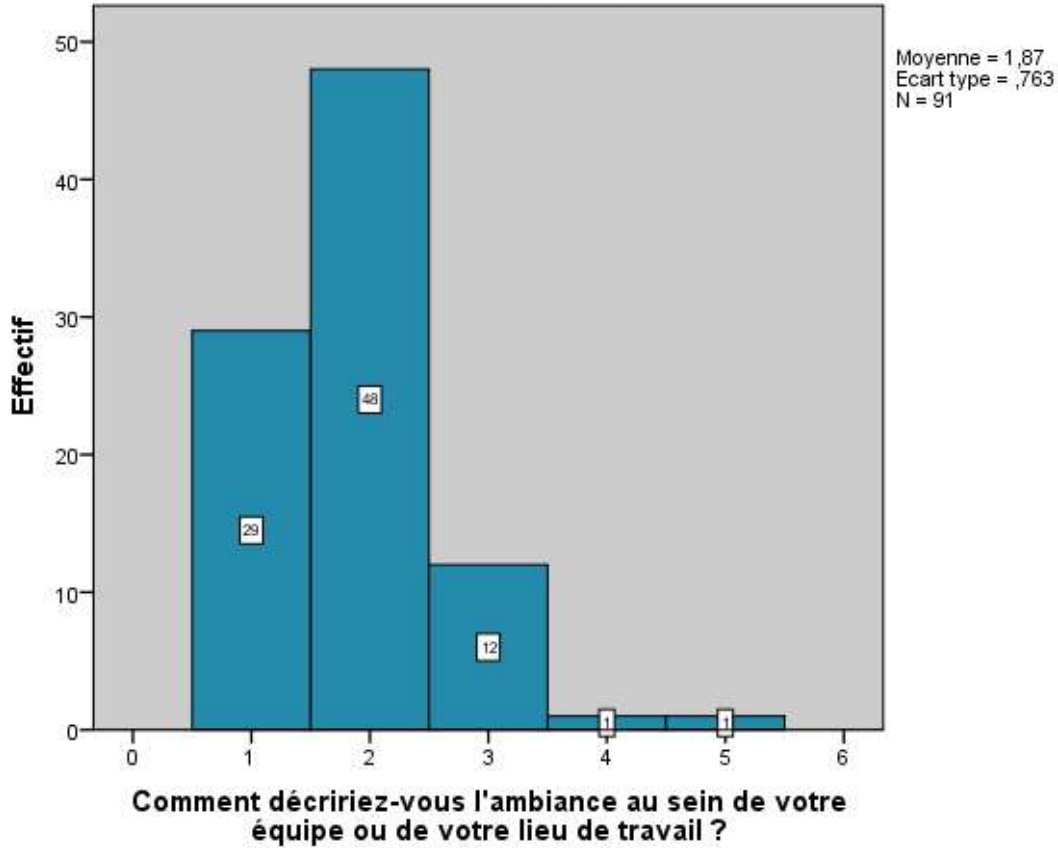
L'histogramme et le tableau représente dans quelle mesure le statut de contrat à durée déterminée influence aux relations professionnelles La majorité des contractons, soit 50,5%, estiment que le statut de contrat à durée déterminée (CDD) n'influence pas du tout les relations professionnelles. Cela pourrait suggérer que, dans leur expérience, la nature temporaire de leur contrat ne change pas la manière dont ils interagissent avec leurs collègues ou supérieurs.

Près d'un tiers des signataires, soit 30,8%, jugent que le CDD influence modérément les relations professionnelles. Ces personnes peuvent percevoir des impacts tangibles, tels qu'un sentiment d'incertitude ou une moindre intégration dans les projets à long terme. Une minorité de 11,0% des répondants pensent que le CDD influence faiblement les relations professionnelles. Pour ces personnes, il pourrait y avoir une légère distinction dans les interactions et la dynamique de groupe, mais cela n'est pas suffisamment significatif pour créer des barrières ou des tensions importantes.

Un faible pourcentage, 7,7%, estime que le contrat à durée déterminée a une grande influence sur les liens professionnels.

**Figure N°2 .10: l'ambiance au sein d'équipe ou au lieu de travail**

**Comment décririez-vous l'ambiance au sein de votre équipe ou de votre lieu de travail ?**



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau N°2.7 : l'ambiance au sein d'équipe ou au lieu de travail**

	Effectifs	Pourcentage
<b>Très positive</b>	29	31,9 %
<b>Positive</b>	48	52,7 %
<b>Neutre</b>	12	13,2 %
<b>Négative</b>	1	1,1 %
<b>Très négative</b>	1	1,1 %
<b>Total</b>	91	100 %

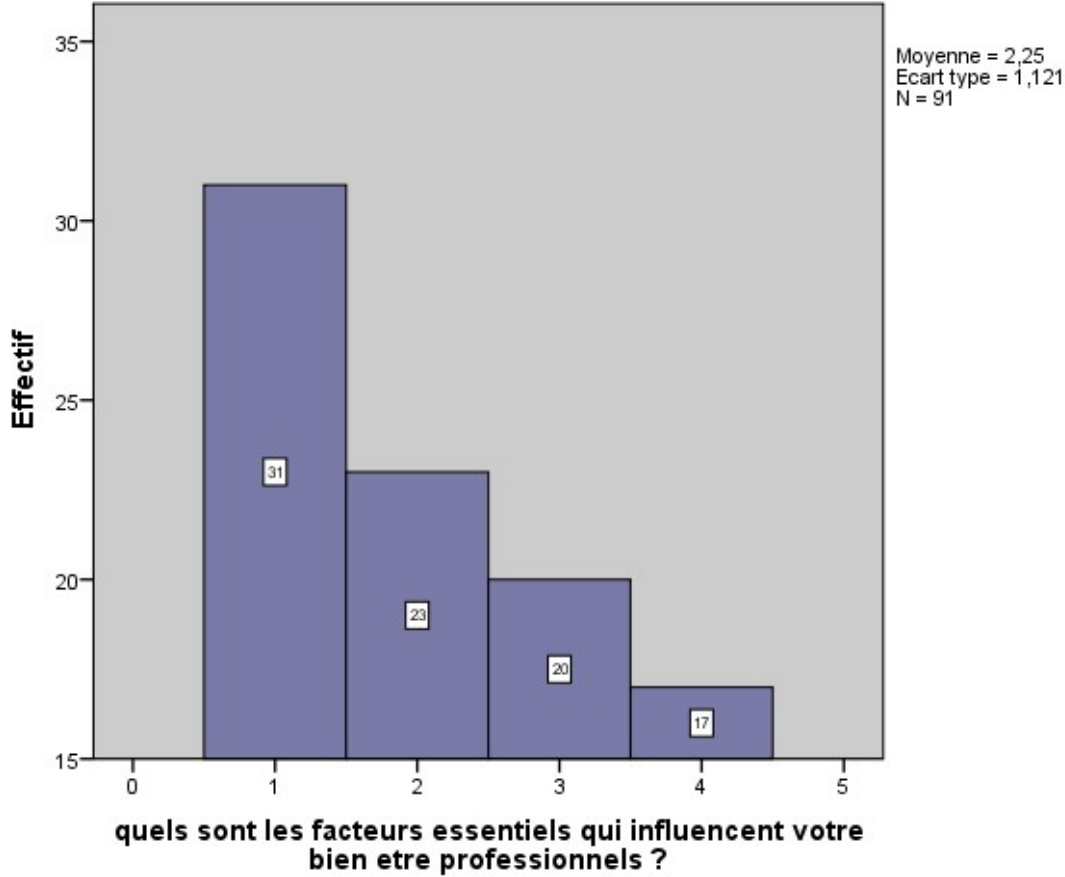
Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

Les résultats de l'histogramme et du tableau indiquent que 31,9 % des participants (29 contractants) perçoivent l'atmosphère au sein de l'équipe et du lieu de travail de manière très positive, tandis que 52,7 % (48 contractants) la perçoivent positivement. La plupart des

participants, soit 84,6 %, sont donc très satisfaits de l'environnement professionnel. Par contre, une opinion neutre est exprimée par 13,2 % des participants (12 contractants), ce qui indique une expérience de travail moyenne sans éléments particulièrement positifs ou négatifs. Finalement, seulement 2,2 % (2 signataires) estiment que l'atmosphère est négative ou très négative. Dans l'ensemble, ces résultats laissent entendre une atmosphère de travail positive

**Figure N°2.11 : les facteurs essentiels qui influencent le bien être professionnel**

**quels sont les facteurs essentiels qui influencent votre bien être professionnels ?**



Source : selon les résultats du programme SPSS

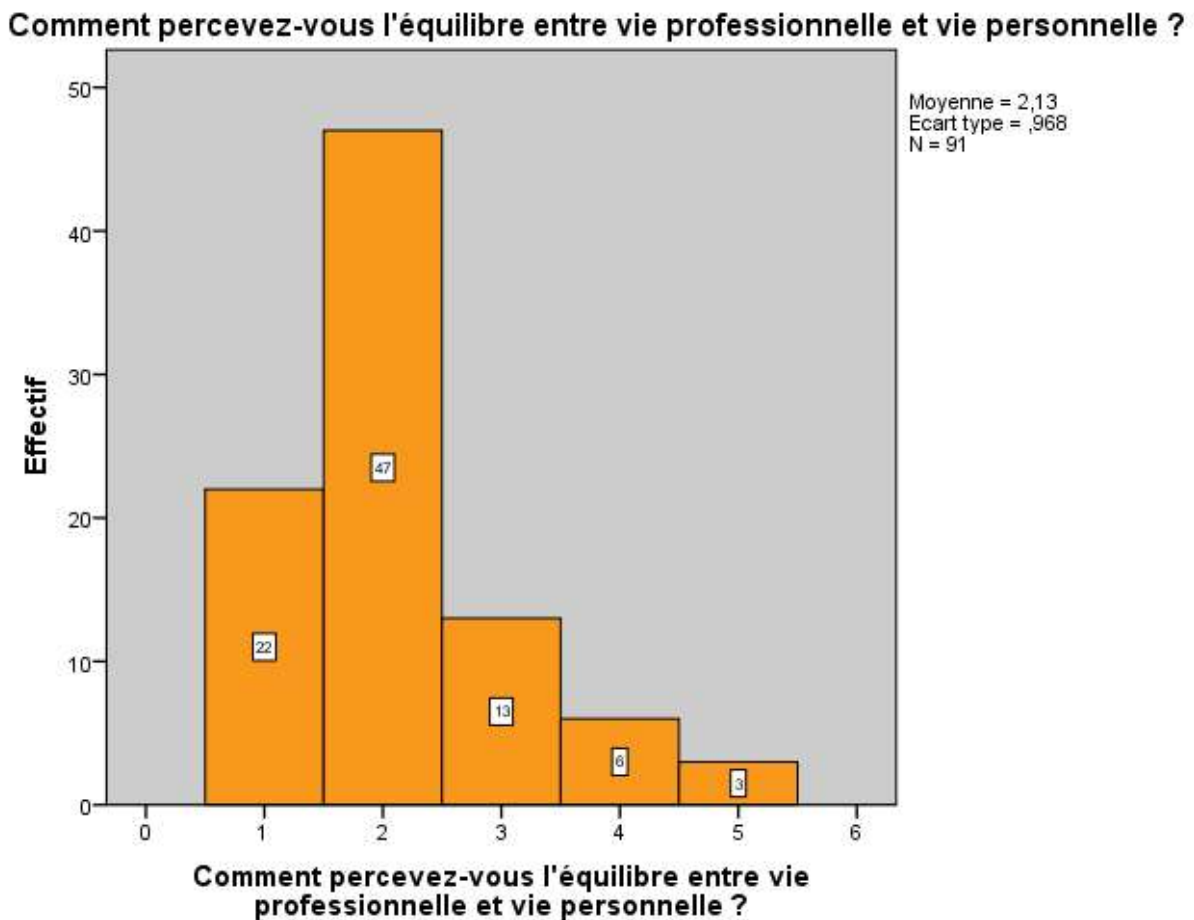
**Tableau N°2.8 : les facteurs essentiels qui influencent le bien être professionnel**

	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Engagement professionnel</b>	31	34,1 %
<b>Relation avec les collègues</b>	23	25,3 %
<b>Opportunités de progression professionnelle</b>	20	22 %
<b>Sécurité du travail</b>	17	18,7 %
<b>Total</b>	91	100 %

Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

Selon les résultats de l'histogramme et du tableau, l'engagement professionnel est le principal élément clé pour le bien-être professionnel, avec 34,1 % des personnes interrogées le considérant comme primordial. Deuxièmement, les relations avec les collègues représentent 25,3 %, mettant en évidence l'importance d'un cadre de travail harmonieux et collaboratif. Les possibilités d'évolution professionnelle jouent également un rôle essentiel pour 22 % des personnes interrogées, démontrant ainsi que la possibilité de progresser et de se développer personnellement a un impact significatif sur le bien-être professionnel. Finalement, pour 18,7 % des personnes interrogées, la sécurité au travail revêt une grande importance, ce qui témoigne de l'importance de la stabilité et de la prévisibilité dans l'emploi. Ces conclusions soulignent l'importance de l'implication, des liens interpersonnels, des opportunités professionnelles et de la sécurité pour le bien-être des employés.

**Figure N°2.12 : l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau N°2.9 : l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

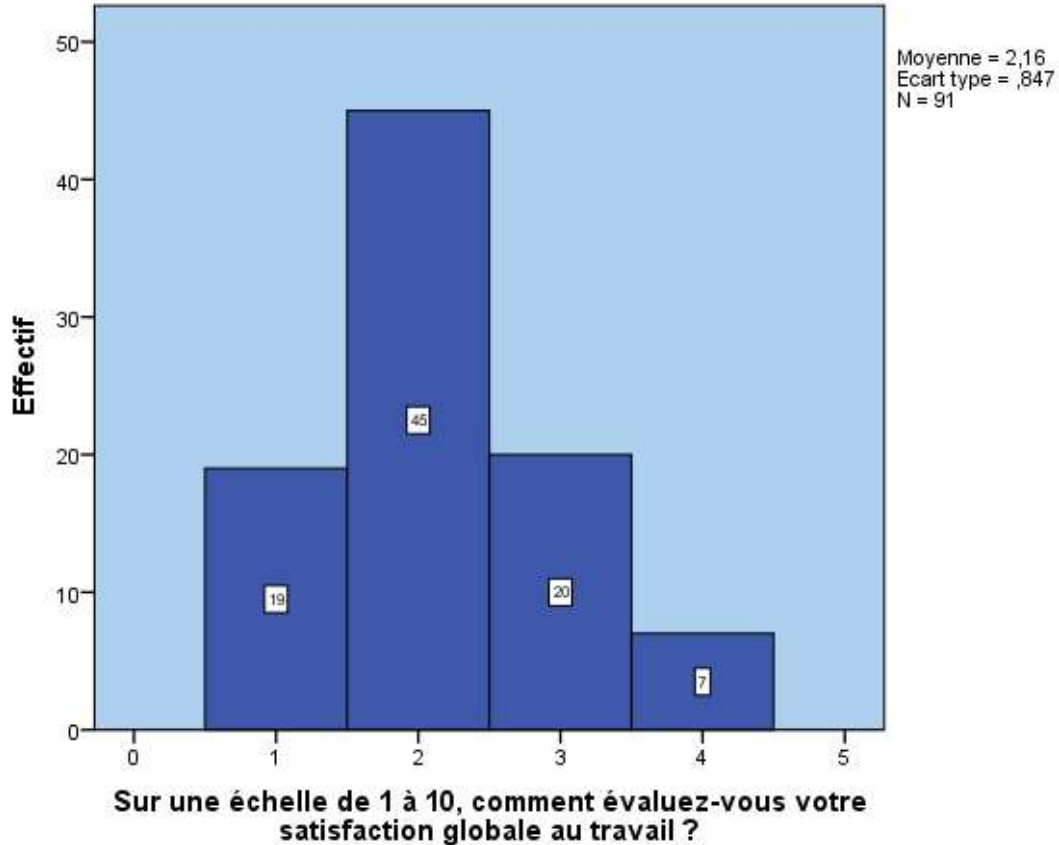
	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Très équilibré</b>	22	24,2 %
<b>Équilibré</b>	47	51,6 %
<b>Neutre</b>	13	14,3 %
<b>Déséquilibré</b>	6	6,6 %
<b>Très déséquilibré</b>	3	3,3 %
<b>Total</b>	91	100 %

**Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS**

Les résultats de tableau et l'histogramme sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle montrent une perception majoritairement positive parmi les répondants. En effet, 24,2 % (22 contractants) considèrent cet équilibre comme très équilibré, tandis que 51,6 % (47 contractants) le jugent équilibré, totalisant ainsi 75,8 % de réponses positives. Par contre, 14,3 % des (13 signataires) ont une opinion neutre, indiquant qu'ils ne trouvent pas cet équilibre particulièrement bon ou mauvais. Une minorité de 6,6 % (6 personnes) perçoit un déséquilibre, et 3,3 % (3 personnes) trouvent cet équilibre très déséquilibré. Globalement, ces résultats suggèrent que la majorité des participants sont satisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle

**Figure N°2.13 : La satisfaction globale au travail**

Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous votre satisfaction globale au travail ?



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau N°2.10 : La satisfaction globale au travail**

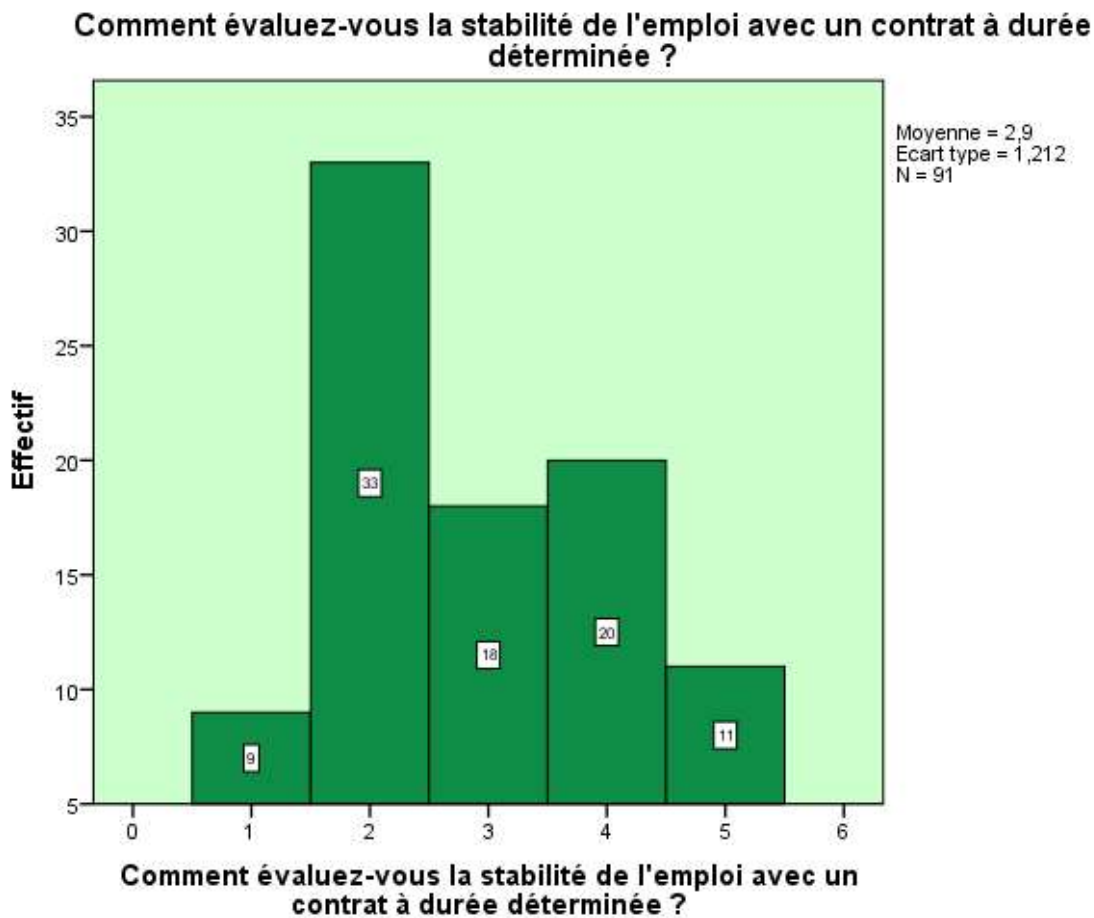
	Effectifs	Pourcentage
1-3	19	20,9 %
4-6	45	49,5 %
7-8	20	22,0 %
9-10	7	7,7 %
<b>Total</b>	91	100 %

Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

Les résultats obtenus à partir de l'histogramme et du tableau sur la satisfaction globale indiquent une majorité de réponses positives. Effectivement, 20,9 % des 19 employés ont donné une note comprise entre 1 et 3, ce qui témoigne d'une satisfaction faible. La majorité, soit 49,5 % de 45

travailleurs, ont donné une note entre 4 et 6, reflétant une satisfaction moyenne. De plus, 22,0 % des 20 employés ont exprimé une satisfaction de 7 à 8, ce qui indique une grande satisfaction, tandis que seulement 7,7 % des 7 employés ont attribué une note de 9 à 10, ce qui indique une très grande satisfaction. Ces résultats mettent en évidence que la plupart des participants sont satisfaits de manière moyenne, avec un nombre plus limité de personnes très satisfaites ou complètement insatisfaites.

**Figure N°2.14 : la stabilité de l'emploi avec un contrat à durée déterminée**



Source : selon les résultats du programme SPSS

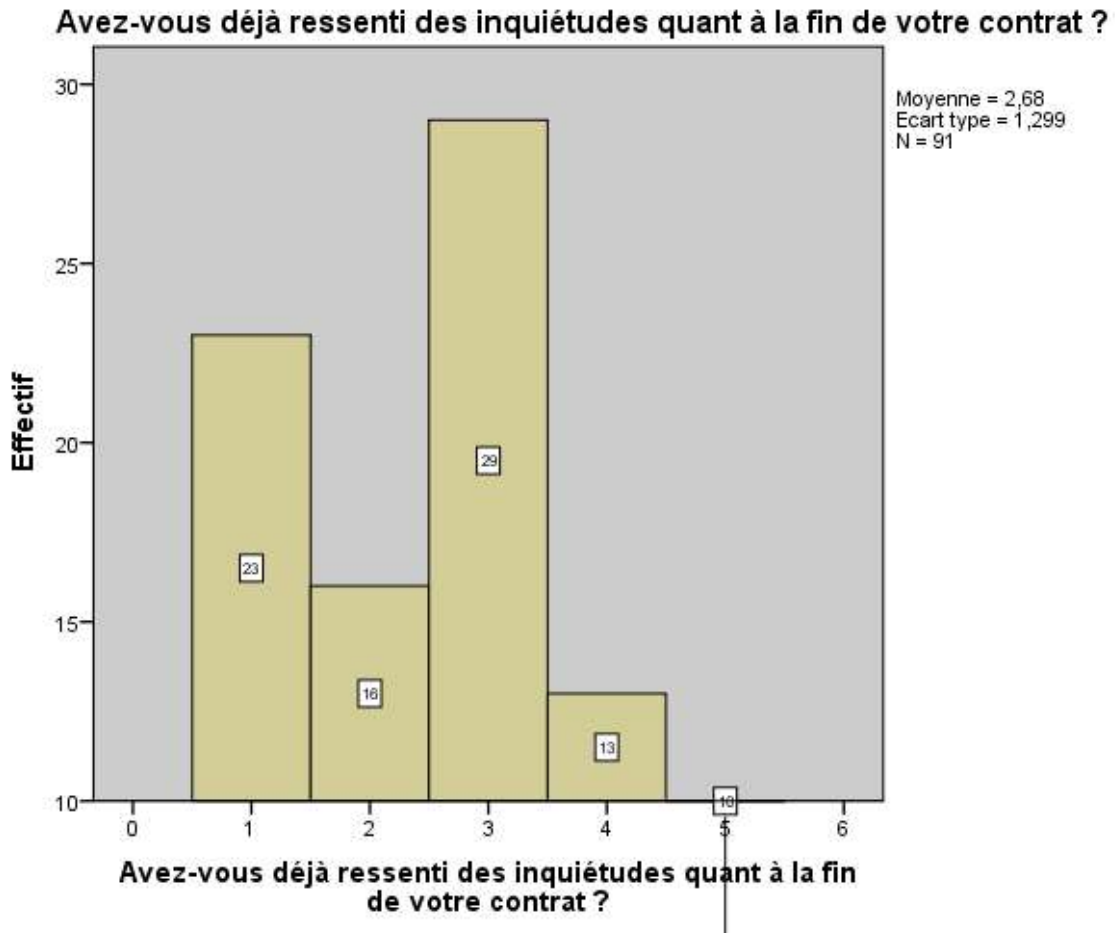
**Tableau N°2.11 : la stabilité de l'emploi avec un contrat à durée déterminée**

	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Très stable</b>	9	9,9 %
<b>Stable</b>	33	36,3 %
<b>Neutre</b>	18	19,8 %
<b>Instable</b>	20	22 %
<b>Très instable</b>	11	12,1 %
<b>Total</b>	91	100 %

**Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS**

Les résultats de l'histogramme et le tableau sur la stabilité d'emploi avec un contrat à durée déterminée montrent une diversité d'opinions parmi les répondants. 9,9 % des (9 contractants) perçoivent leur emploi comme très stable, tandis que 36,3 % (33 contractants) le considèrent stable, ce qui représente une majorité relative de 46,2 % ayant une perception positive de la stabilité. En revanche, 19,8 % (18 contractants) ont une opinion neutre. D'un autre côté, 22 % des répondants (20 signataires) trouvent leur emploi instable et 12,1 % (11 signataires) le jugent très instable, totalisant 34,1 % des répondants ayant une perception négative de la stabilité d'emploi. Ces résultats indiquent que, bien que presque la moitié des participants ressentent une certaine stabilité dans leur emploi à durée déterminée, une proportion significative éprouve des inquiétudes quant à l'instabilité de leur situation professionnelle.

Figure N°2.15: l'inquiétude à la fin de contrat



Source : selon les résultats du programme SPSS

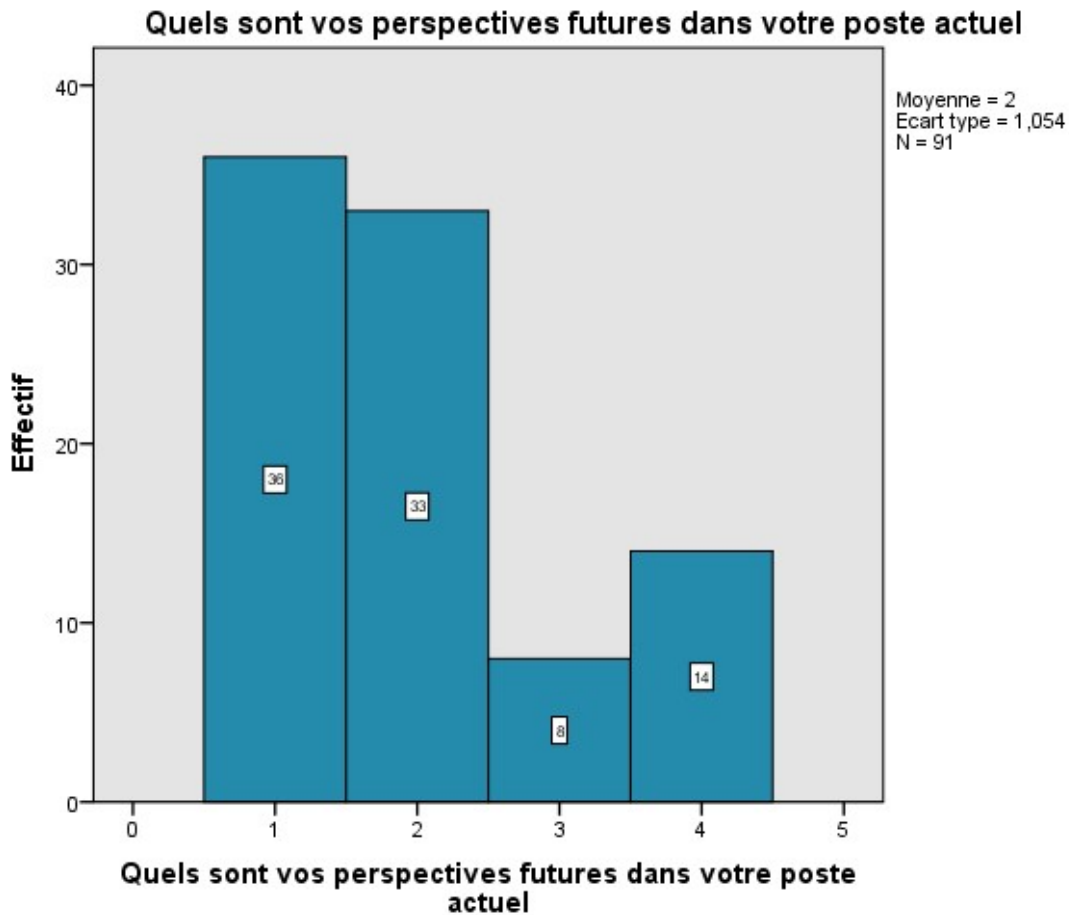
**Tableau N°2.12: l'inquiétude à la fin de contrat**

	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
Jamais	23	25,3 %
Rarement	16	17,6 %
Parfois	29	31,9 %
Souvent	13	14,3 %
Toujours	10	11 %
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100 %</b>

Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

Selon les données du tableau et de l'histogramme, il est évident que 25,3 % des participants n'ont jamais eu de préoccupations concernant la fin de leur contrat, ce qui témoigne d'une certaine stabilité et de confiance en leur emploi. Toutefois, 17,6 % éprouvent ces préoccupations rarement, tandis que 31,9 % les éprouvent parfois, ce qui témoigne d'une préoccupation modérée mais présente parmi un tiers des personnes interrogées. De plus, 14,3 % des répondants expriment fréquemment des préoccupations, tandis que 11 % les ressentent toujours, ce qui met en évidence une insécurité significative pour près d'un quart des personnes interrogées. Ces données révèlent une différence importante dans la perception de sécurité des employés quant à la pérennité de leur contrat.

**Figure N°2.16 : les perspectives futures dans le poste actuel**



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau N°2.13 : les perspectives futures dans le poste actuel**

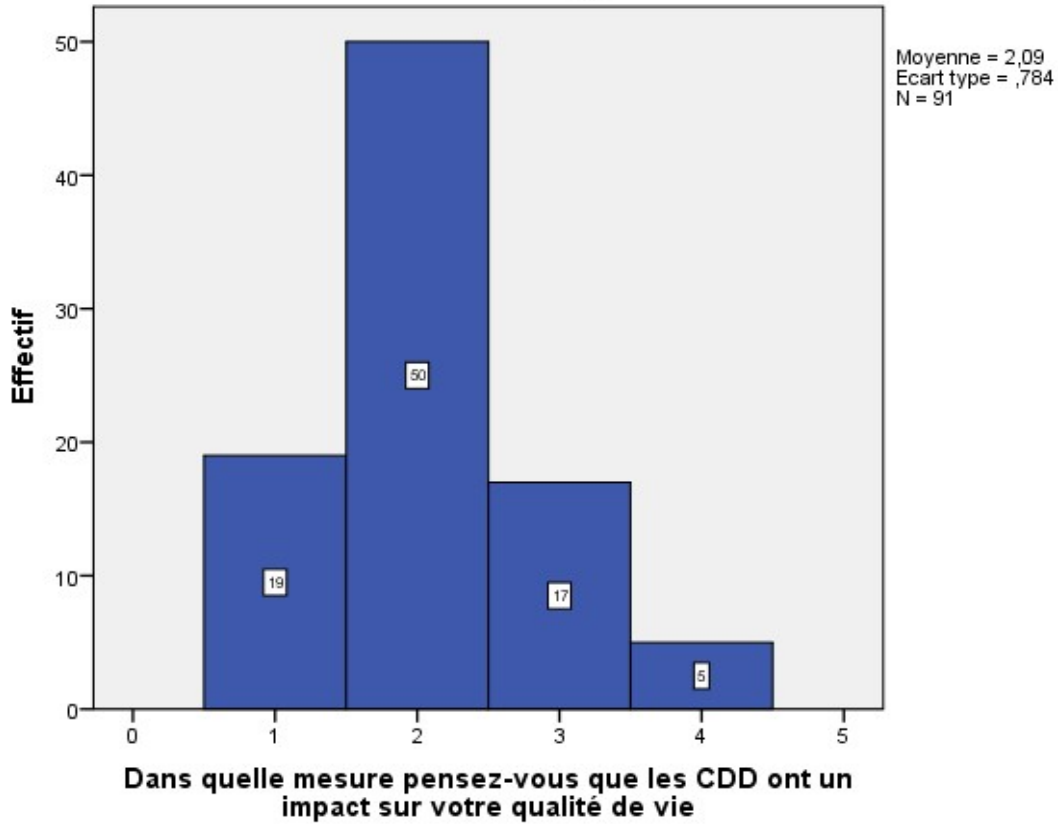
	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
Envisagez de rester à long terme	36	39,6
Envisagez de partir à moyen terme	33	36,3
Envisagez de partir à court terme	8	8,8
Incertain	14	15,4
<b>Total</b>	91	100 %

**Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS**

Selon les résultats du tableau et de l'histogramme sur les perspectives futures des employés dans leur poste actuel, 39,6 % prévoient de rester à long terme, ce qui témoigne d'une grande satisfaction et d'un engagement envers leur emploi. En revanche, 36,3 % prévoient de quitter à moyen terme, ce qui témoigne d'intentions de changement assez fréquentes dans un avenir proche. Seulement 8,8 % des personnes interrogées ont l'intention de quitter leur poste à court terme, ce qui laisse entendre qu'une minorité est insatisfaite ou à la recherche active de nouvelles opportunités. Finalement, 15,4 % expriment leur incertitude concernant leur avenir, ce qui pourrait témoigner d'une hésitation ou d'une inconscience face aux perspectives actuelles. Ces résultats mettent en lumière une diversité d'opinions parmi les employés concernant leur stabilité et satisfaction dans leur poste actuel.

**Figure N°2.17 : l'impact de CDD sur la qualité de vie**

**Dans quelle mesure pensez-vous que les CDD ont un impact sur votre qualité de vie**



Source : selon les résultats du programme SPSS

**Tableau 2.14 : l'impact de CDD sur la qualité de vie**

	Effectifs	Pourcentage
Très favorable	19	20,9 %
Favorable	50	54,9 %
Négatif	17	18,7 %
Très défavorable	5	5,5 %
<b>Total</b>	91	100 %

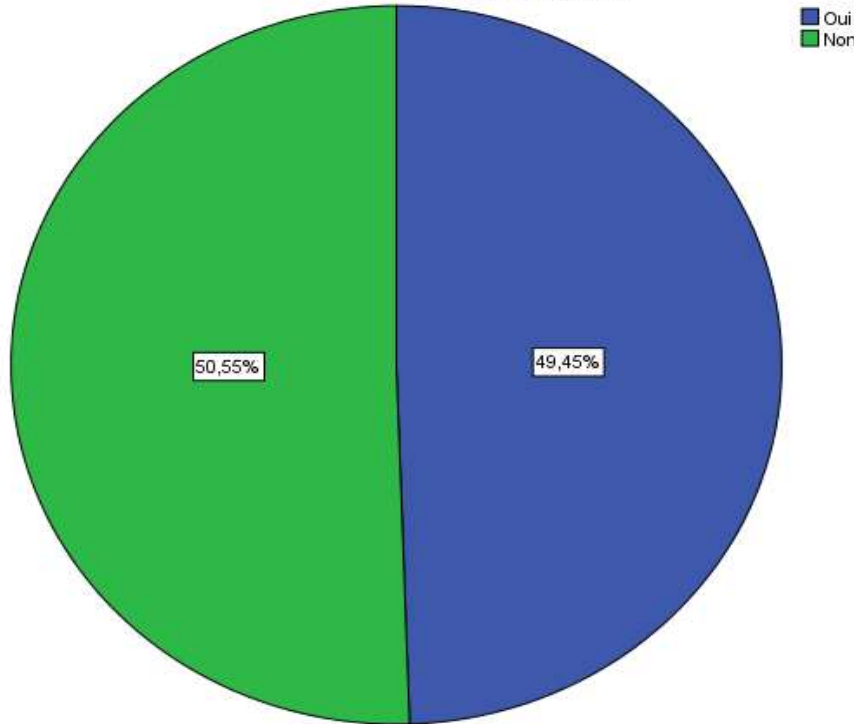
Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

Les données de l'histogramme et du tableau sur l'effet des contrats à durée déterminée (CDD) sur la qualité de vie des employés indiquent que 20,9 % des personnes interrogées considèrent cet effet comme très positif, mettant en évidence une perception positive significative. La plupart, à savoir 54,9 %, considèrent cet effet comme positif, ce qui suggère que plus de la moitié des employés considèrent les CDD comme bénéfiques pour leur qualité de vie. Par contre, 18,7 % des participants estiment que les contrats à durée déterminée ont un impact

négatif, tandis que 5,5 % le jugent très défavorable. Selon ces données, même si la plupart des employés perçoivent un effet positif, une proportion significative d'entre eux ressent un impact négatif des contrats à durée déterminée sur leur bien-être, ce qui met en lumière des disparités individuelles dans la perception de la stabilité et de la sécurité.

**Figure N°2.18 : la confiance au déroulement de carrière uniquement par voie de CDD**

Est-ce que vous faites confiance quant au déroulement de carrière uniquement par voie de CDD



Source : repris des résultats de SPSS

**Tableau N.2.15 : la confiance au déroulement de carrière uniquement par voie de CDD**

	Effectifs	Pourcentage
Oui	45	49,5
Non	46	50,5
<b>Total</b>	91	100 %

Source : préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

Les résultats de diagramme et du tableau des interrogées sur la confiance des employés envers leur parcours professionnel uniquement par voie de contrat à durée déterminée montrent une

opinion commune. En particulier, 49,5 % des personnes interrogées expriment leur confiance quant à l'évolution de leur carrière avec des contrats à durée déterminée, ce qui suggère qu'elles voient des possibilités de progression et de stabilité professionnelle malgré la nature temporaire de ces contrats. En revanche, 50,5 % des personnes interrogées ne croient pas en cette voie pour leur évolution professionnelle, exprimant des inquiétudes concernant la sécurité professionnelle et la possibilité de progresser de manière continue. Cette répartition montre une division claire des perceptions, soulignant l'importance de la stabilité et des opportunités offertes par les CDD pour une moitié des employés, tandis que l'autre moitié reste sceptique quant à leur efficacité pour une carrière durable.

### **Analyse statistique des répondants de l'échantillon :**

Nous analyserons les données sur les variables de l'étude en utilisant les moyennes de calcul et les écarts-types. Pour les limites sur lesquelles on s'appuie pour commenter le calcul de la moyenne, nous l'avons fixé à trois niveaux : "élevé, moyen, faible". Cette formule est la suivante :

Longueur de la classe = (alternative maximale - alternative minimale)/nombre de niveaux.

Longueur de la catégorie =  $(5-1)/3 = 1,33$ , les niveaux sont donc les suivants :

#### **Pour le pentathlon**

- Faible effet : 1 à 2,33
- Effet moyen : de 2,34 à 3,67
- Effet élevé : de 3,68 à 5

#### **Pour le quadruple :**

- Faible effet : 1 à 2
- Effet moyen : de 2,1 à 3
- Effet élevé : de 3,1 à 4

#### **Pour le trio :**

- Faible impact : 1 à 1,66
- Effet moyen : de 1,67 à 2,33
- Effet élevé : de 2,34 à 3

#### **Pour le duo :**

- Faible effet : 0 à 1
- Effet élevé : de 1,1 à 2

-

## Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA

Moyennes de calcul et écarts-types de la variable indépendante (contrat de travail à durée déterminée CDD)

Qualité de la vie

**Tableau N.2.16 : Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple des hypothèses**

Niveau de pertinence	Classement	Limite supérieure minimale	Limite supérieure	Écart-type	Moyenne arithmétique		N°
Moyenne	2	4	1	,861	2,05	Q4	01
Moyenne	2	3	1	,913	2,01	Q5	02
Faible	1	4	1	1,064	1,96	Q6	03
Faible	1	5	1	,763	1,87	Q7	04
Faible	2	4	1	1,121	2,25	Q8	05
Faible	1	5	1	,968	2,13	Q9	06
Moyenne	2	4	1	,847	2,16	Q10	07
Faible	1	4	1	1,054	2,00	Q13	08
Moyenne	2	4	1	,784	2,09	Q14	09
	2			,30422	2,0586	Total	

Source : Préparé par l'étudiante selon les résultats du SPSS

A travers le Tableau Nous constatons que la qualité moyenne de la vie professionnelle est venue au niveau moyen, avec le calcul moyen allant de 1. 87 à 2,16. Le calcul moyen du total 2,05 de l'écart-type général est de 0,30.

Employés estiment qu'un contrat à durée déterminée n'a pas d'incidence sur la qualité de vie c'est-à-dire le CDD n'affecte pas la qualité de vie donc l'environnement du travail est sain et serein (bonne ambiance de la qualité de vie).

**Tableau N.2.17 : Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple des hypothèses**

Niveau de pertinence	Classement	Limite supérieure minimale	Limite supérieure	Écart type	Moyenne arithmétique		N°
Faible	1	1	3	,584	1,35	Q3	01
Moyenne	2	1	5	1,212	2,90	Q11	02
moyenne	2	1	5	1,299	2,68	Q12	03
élevé	1	1	2	,503	1,51	Q15	04
Moyenne	2			2,1099	2,0586	Total	

Source : Préparé par l'étudiante selon les résultats du SPSS

Par l'intermédiaire du tableau, la durée moyenne d'un contrat à durée déterminée se situe principalement au niveau moyen, avec des moyennes arithmétiques moyennes allant de 1,35 à 2,90 sauf pour le paragraphe no. (04). L'écart-type général était de 2,10. Cela s'explique par le fait que l'entreprise prévaut dans l'esprit d'équipe par le travail d'équipe et la réalisation d'un soutien entre collègues, ce qui est une bonne façon de travailler pour augmenter la cohésion de l'entreprise.

**Tableau de test de coefficient entre contrat CDD et qualité de vie :**

	CDD	
	PEARSON	LA VALEUR DE SIG
QUALITE	0,346**	0.001
Hypothese1	,592**	0.000
Hypothese 2	,736**	0.000
Hypothese3	,317**	0.002

Source : préparée par l'étudiante selon les résultats de SPSS

Selon le tableau : Le coefficient de Pearson est égal à 0,346 \* \* au niveau du moral (sig) 0,001. En dessous du niveau de moral de 5 %, il existe une corrélation positive statistiquement significative entre la qualité de la carrière et un contrat à durée déterminée.

### **Hypothèse 1 :**

Le tableau montre que le coefficient de Pearson est égal à 0,592 au niveau du moral (sig) 0,000 et est inférieur au niveau du moral 5 % c'est-à-dire qu'il y a une corrélation positive statistiquement significative entre l'hypothèse ; les entreprises proposant des contrats à durée déterminée seront perçus par les jeunes travailleurs comme moins stable, ce qui peut entraîner un mécontentement au travail et une dégradation des relations professionnelles, toute fois, des initiatives de soutien comme des programmes de mentorat ou possibilités de progression professionnelles, pourraient réduire ces conséquences néfastes et négatives et le contrat de travail à durée déterminée

### **Hypothèse 2 :**

Le tableau montre que le coefficient de Pearson est égal à 0,736 au niveau du moral (sig) 0,000 et est inférieur au niveau du moral 5 % c'est-à-dire qu'il existe une corrélation positive statistiquement significative entre l'hypothèse : Les jeunes employés acceptent principalement les contrats à durée déterminée en raison de nécessités économiques. Cependant, cette situation peut entraîner une perception de précarité dans leur emploi, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur motivation et leur engagement et le contrat à durée déterminée

### **Hypothèse 3 :**

Le tableau montre que le coefficient de Pearson est égal à 0,317 au niveau du moral (sig) 0,002 et est inférieur au niveau de moral de 5 %, c'est-à-dire qu'il existe une corrélation positive statistiquement significative entre l'hypothèse Les jeunes travailleurs avec des contrats à durée déterminée peuvent avoir des perspectives de carrière moins évidentes et ressentir une incertitude accrue quant à leur avenir. Cela peut entraîner des niveaux de stress plus élevés et une vision négative de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, les politiques de flexibilité du travail et les mesures de soutien peuvent aider à améliorer cet équilibre, réduisant ainsi le stress et la perception de précarité chez ces employés et le contrat à durée déterminée

**PEARSON**

	EPO1	EPO2	EPO3	cdd	vie	
hyp1	Corrélation de Pearson	1	,821**	,764**	,592**	,624**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91
HYp2	Corrélation de Pearson	,821**	1	,606**	,736**	,670**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91
Hyp3	Corrélation de Pearson	,764**	,606**	1	,317**	,539**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,002	,000
	N	91	91	91	91	91
cdd	Corrélation de Pearson	,592**	,736**	,317**	1	,346**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002		,001
	N	91	91	91	91	91
vie	Corrélation de Pearson	,624**	,670**	,539**	,346**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	
	N	91	91	91	91	91

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Source : selon les résultat de SPSS

**Test de régression linéaire simple :**

*Test des hypothèse :*

**1. Première hypothèse**

Hypothèse H0 : Il n'y a pas d'effet D statistiquement

HypothesisAlternativeH1 : Il y a un effet statistique

**Tableau 2.18 :**Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple d'hypothèse 1

(Sig)	REGRESSION	(Sig)	VALEUR D	(R <sup>2</sup> )	
<b>0.000</b>	0,516	<b>0.000</b>	47,899	0,343	1hypothese

Source : Préparé par l'étudiante selon les résultats du SPSS

## Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA

Le tableau montre que la valeur calculée (D) est de 47,899 et la valeur sig) 1 (D) est égale à 0,000 et est inférieure au niveau de moral de 0,05. Cela signifie que le déclin est moral et que le modèle est adapté à l'étude. Puisque le niveau de moral du facteur de régression est égal à 0,0000 et est inférieur au niveau de moral de 0,05, cela signifie accepter l'hypothèse alternative et rejeter l'hypothèse de nulle part. Autrement dit, l'hypothèse 1 a une incidence positive sur la qualité de la carrière et, par conséquent, l'entreprise doit prêter attention à cet aspect..

### Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	cdd <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : hypO1

b. Toutes variables requises saisies.

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,592 <sup>a</sup>	,350	,343	,44858

a. Valeurs prédites : (constantes), cdd

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	9,638	1	9,638	47,899	,000 <sup>b</sup>
1 Résidu	17,909	89	,201		
Total	27,547	90			

a. Variable dépendante : EPO1

b. Valeurs prédites : (constantes), cdd

### Hypothèse 2 :

Hypothèse H0 : Il n'y a pas d'effet D statistiquement

HypothesisAlternativeH1 : Il y a un effet statistique

**Tableau N.2.19 : Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple d'hypothèse 2**

(Sig)	REGRES SION	(Sig)	VALEUR D	(R <sup>2</sup> )	
<b>0.000</b>	9,422	<b>0.000</b>	105,346	0,542	Hyp2

Source : Préparé par l'étudiante selon les résultats du SPSS

Le tableau montre que la valeur calculée (D) est égale à 0,542 et la valeur de sig) 0,000L (D) est égale à 0,000,000 et est inférieure au niveau moral 0,05. Cela signifie que le déclin est moral et que le modèle est adapté à l'étude. Puisque le niveau de moral du coefficient de régression est égal à 0,0000 et est inférieur au niveau de moral 0,05, il faut accepter l'hypothèse alternative et rejeter la non-hypothèse c'est à dire . l'hypothèse 2 affecte positivement la qualité de vie.

**Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	cdd <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : EPO2

b. Toutes variables requises saisies.

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,736 <sup>a</sup>	,542	,537	,32537

a. Valeurs prédites : (constantes), cdd

## Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	11,152	1	11,152	105,346	,000 <sup>b</sup>
Résidu	9,422	89	,106		
Total	20,574	90			

a. Variable dépendante : EPO2

b. Valeurs prédites : (constantes), cdd

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,083	,119		9,086	,000
cdd	,555	,054	,736	10,264	,000

a. Variable dépendante : EPO2

### Hypothèse 3 :

Hypothèse H0 : Il n'y a pas d'effet D statistiquement

Hypothèse Alternative H1 : Il y a un effet statistique

**Tableau N.2.19: Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple d'hypothèse 3**

Sig)(	REGRESSION	Sig)(	VALEUR D	(R <sup>2</sup> )	
<b>0.002</b>	0,289	<b>0.002</b>	9,941	0 ,100	Hyp3

Source : Préparé par l'étudiante selon les résultats du programme SPSS

Le tableau montre que la valeur calculée (D) est égale à 0,100, et la valeur de sig) 0,002 (D) est égale à 20,00 et est inférieure au niveau de moral de 0,05. Cela signifie que le déclin est

## Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA

moral et que le modèle est adapté à l'étude. Puisque le niveau de moral du facteur de régression est égal à 20,00 et est inférieur au niveau de moral de 0,05, cela signifie accepter l'hypothèse alternative et rejeter l'hypothèse de non, c'est-à-dire que l'hypothèse 3 affecte positivement la qualité de la carrière, et donc l'entreprise doit s'occuper de cet aspect.

### Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	cdd <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : EPO3

b. Toutes variables requises saisies.

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,317 <sup>a</sup>	,100	,090	,55170

a. Valeurs prédites : (constantes), cdd

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	3,026	1	3,026	9,941	,002 <sup>b</sup>
	Résidu	27,089	89	,304		
	Total	30,115	90			

a. Variable dépendante : EPO3

b. Valeurs prédites : (constantes), cdd

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,269	,202		6,279	,000
	cdd	,289	,092	,317	3,153	,002

a. Variable dépendante : EPO3

Source:Selon les résultats de SPSS

Hypothèse principale :

- Hypothesis H0 : Pas d'effet statistique du contrat de travail à durée déterminée sur la qualité de carrière

Hypothesis Alternative H1 : Effet statistique d'un contrat de travail à durée déterminée sur la qualité de vie

**Tableau N.2.20: Démontre les résultats de l'analyse de régression linéaire simple d'hypothèse**

Sig)(	REGR ESSIO N	Sig)(	D	(R <sup>2</sup> )	
<b>010.0</b>	<b>.1660</b>	<b>0.001</b>	12,073	0,119	CDD

Source : Préparé par l'étudiante selon les résultats du SPSS

Le tableau indique que la valeur (D) calculée est égale à 12,073 et sig)) pour (D) est égale à 0,001 et est inférieure au niveau de moral de 0,05. Cela signifie que la régression est morale et que le modèle est apte à étudier la relation cdd et la qualité de vie Puisque le niveau de moral du facteur de régression est égal à 0,001 et est inférieur au niveau de moral de 0,05, il faut accepter l'hypothèse alternative et rejeter la non-hypothèse. Cet effet est statistiquement moral et le tableau montre que la valeur du coefficient de détermination est de 0,05, ce qui signifie que le changement organisationnel explique 5% des changements de niveau de qualité de vie et le reste du ratio est dû à d'autres facteurs.

**Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	cdd <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : vie

b. Toutes variables requises saisies.

## Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,346 <sup>a</sup>	,119	,110	,28707

a. Valeurs prédites : (constantes), cdd

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,995	1	,995	12,073	,001 <sup>b</sup>
1 Résidu	7,334	89	,082		
Total	8,329	90			

a. Variable dépendante : vie

b. Valeurs prédites : (constantes), cdd

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,709	,105		16,251	,000
1 cdd	,166	,048	,346	3,475	,001

a. Variable dépendante : vie

Source : selon les résultats de SPSS

### **Présentation et analyse des résultats des hypothèses :**

1) En analysant les résultats présentés dans les tableaux, nous observons plusieurs tendances significatives. Le tableau (2.7) montre que 52,7 % des employés trouvent leur environnement de travail positif, témoignant d'un certain confort sur le lieu de travail. Cependant, le tableau (2.6) révèle que les contrats à durée déterminée n'ont pas d'impact majeur sur la relation professionnelle, atteignant 50,5 %. Le tableau (2.8) souligne que le taux d'engagement professionnel, à 34,1 %, est le plus élevé et constitue un facteur essentiel au bien-être des employés. De plus, le tableau (2.9) indique que 51,6 % des employés parviennent à équilibrer vie professionnelle et vie privée. Selon le tableau (2.10), 49,5 % des employés se déclarent moyennement satisfaits de leur travail avec des notes de satisfaction de 4 à 6. Le tableau (2.12) montre que 31,9 % des employés s'inquiètent parfois de l'expiration de leur contrat, indiquant que les contrats à durée déterminée représentent une certaine menace ce qui fait partie d'ailleurs du risque management du business. Enfin, le tableau (2.14) révèle que 54,9 % des employés estiment qu'un contrat à durée déterminée n'a pas d'incidence sur la qualité de vie c'est-à-dire le CDD n'affecte pas la qualité de vie donc l'environnement du travail est sain et serein (bonne ambiance de la qualité de vie).

Ces résultats permettent de valider l'hypothèse initiale : les entreprises proposant des contrats à durée déterminée seront perçus par les jeunes travailleurs comme moins stable , ce qui peut entraîner un mécontentement au travail et une dégradation des relations professionnelles , toute fois , des initiatives de soutien comme des programme de mentorat ou possibilités de progression professionnelles ,pourraient réduire ces conséquences néfastes et négatifs

2) Les données fournies dans les différents tableaux permettent de valider la deuxième hypothèse selon laquelle Les jeunes employés acceptent principalement les contrats à durée déterminée en raison de nécessités économiques. Cependant, cette situation peut entraîner une perception de précarité dans leur emploi, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur motivation et leur engagement.

Tout d'abord, en se référant au tableau (2.12), il est noté que 31,9 % des agents trouvent raisonnable la fin de la période contractuelle, indiquant que ces contrats n'affectent pas leur psychologie de manière significative. Ensuite, le tableau (2.11) montre que 36,3 % des agents apprécient la stabilité offerte par un contrat à durée déterminée, ce qui traduit un sentiment de satisfaction chez eux.

## Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA

En analysant le tableau (2.8), il apparaît que le ratio d'obligation professionnelle est de 34,1 %, ce qui est un facteur crucial pour le bien-être professionnel des employés. Le tableau (2.4), quant à lui, révèle que l'objectif principal des agents est d'obtenir une expérience professionnelle, démontrant que les contrats à durée déterminée représentent une opportunité de développement personnel.

Toutefois, le tableau (2.15) indique une division d'opinion sur le développement professionnel à travers ces contrats : 50,5 % des employés ne croient pas au développement de carrière par le biais des contrats CDD, tandis que 49,5% exprime une opinion contraire, ce qui l'hypothèse 2, donc il Ya échange d'intérêt et d'attentes entre employeur et employés, parce que comme le précise Jean-Luc, on ne peut fidéliser qu'une partie des travailleurs à l'occasion de la gestion des carrières. Dans cette étude, il semble évidemment que la moitié des salariés (49,5%) environ sont, satisfait du déroulement de leurs carrière, l'objectif est atteint grandement c'est l'objectif stratégique recherché par le législateur à travers les dispositions de l'article 12 bis de la loi 90\_11.

Aussi, il Ya lieu de de dire que le contrat CDD est un contrat atypique, autrement dit les sciences de management RH (à la différence du droit de travail), c'est un contrat transactionnel entre employeur et l'employé. Dans ce sens, le premier (l'entreprise) échange avec l'employé le salaire contre y a la fourniture du travail, aussi il y a échange de l'augmentation salariale contre l'augmentation de compétences fourni par le travailleurs, en contre partie des actions de formation professionnelle continue que l'employeur organise en permanence (1% de la masse salariale chaque année) est destiné à l'effort de la formation.

C'est pourquoi, le CDD constitué du point de vue management des ressources RH un outil de gestion de l'efficience au travail, qui permettra en conséquence une flexibilité économique et financière de l'entreprise à travers la maîtrise des variations de la masse salariales.

En revanche, et d'un autre coté 50,5% des employés, préfèrent le deuxième type de contrat de travail eu l'occurrence le CDI ce contrat typique est considéré dans la science de gestion des ressources humaines, comme un contrat relationnel qui est différent du CDD contrat transactionnel. Ainsi dit, le contrat relationnel qui part définition un contrat inscrit dans le temps (éléments de la durabilité) est appelé relationnel parce qu'il tend à construire une relation affective entre l'employeur et l'employé, en échange de la stabilité de l'emploi, qui constitue l'engagement de l'entreprise contre la loyauté et la fidélité de la part de travailleurs.

## *Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA*

La fidélité et la stabilité, se sont deux attentes des parties du contrat de travail donne naissance à ce qui appelé dans la littérature française de système de gestion des carrières, se matérialise par la mise en place d'un parcours professionnel, trop long dans le temps étant donné que le contrat est écrit en la forme CDI, pour mesurer la fidélité et la loyauté du travailleur salarié à l'égard de l'organisation.

Cette stabilité tant recherchée par les employés, finira par se transformée en un stress et ennui au travail, en raison de ce même parcours professionnel long dans le temps, ou les perspectives d'évolution et de promotion sont fermés, on ne promouvoir 50,5% de l'effectif, comme on peut également augmenter le même pourcentage (la moitié des employés) sur le plan de rémunération du travail, du fait que le ratio de gestion du cout des charges des personnels ne doit nullement dépassée 15% de la valeur ajoutée dans le bilan comptable de l'entreprise.

Dans ce cadre d'analyse, l'objectif tant soustraité par les défenseurs du contrat CDI à savoir la stabilité en échange de la fidélité, les deux attentes cèderont la place à un autre phénomène, autrement dit la genèse des conflits du travail entre les parties des contrats, parce que il Ya absence de l'esprit transactionnel, qui reste cependant, particularité première et propre de contrat CDD.

Enfin, selon le tableau (2.9), 51,6 % des employés trouvent un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ce qui montre une certaine satisfaction dans ce domaine. Ces observations suggèrent que même si les jeunes employés sont motivés par des besoins économiques à accepter des contrats à durée déterminée, la perception de précarité et ses impacts sur leur motivation et engagement doivent être pris en compte

3) Les données des différents tableaux permettent de valider la troisième hypothèse selon laquelle Les jeunes travailleurs avec des contrats à durée déterminée peuvent avoir des perspectives de carrière moins évidentes et ressentir une incertitude accrue quant à leur avenir. Cela peut entraîner des niveaux de stress plus élevés et une vision négative de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, les politiques de flexibilité du travail et les mesures de soutien peuvent aider à améliorer cet équilibre, réduisant ainsi le stress et la perception de précarité chez ces employés.

En se référant au tableau (2.13), nous constatons que 39,6 % des employés prévoient de rester à long terme, ce qui témoigne d'une grande satisfaction et d'un engagement envers leur emploi.

## *Chapitre 2 : L'étude de cas d'Algérie Télécom DOT de MASCARA*

En revanche, 36,3 % envisagent de quitter à moyen terme, ce qui indique une intention fréquente de changement dans un avenir proche. Seulement 8,8 % des personnes interrogées ont l'intention de quitter leur poste à court terme, suggérant qu'une minorité est insatisfaite ou en recherche active de nouvelles opportunités. De plus, 15,4 % expriment leur incertitude concernant leur avenir, ce qui pourrait refléter une hésitation ou un manque de clarté face aux perspectives actuelles. Ces résultats mettent en lumière une diversité d'opinions parmi les employés concernant leur stabilité et leur satisfaction dans leur poste actuel.

Par ailleurs, le tableau (2.15) montre que 50,5 % des employés ne croient pas au développement de carrière par le biais de contrats à durée déterminée, tandis que 49,5 % ont une opinion contraire, illustrant une répartition presque égale des avis. Concernant le tableau (2.9), il apparaît que 51,6 % des employés trouvent un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ce qui indique un certain niveau de satisfaction.

Ces observations suggèrent que bien que les jeunes employés sous contrat à durée déterminée puissent éprouver de l'incertitude et du stress quant à leur avenir professionnel, des politiques de flexibilité et des mesures de soutien peuvent potentiellement améliorer leur équilibre entre travail et vie personnelle.

En résumé, l'analyse des résultats montre que les contrats à durée déterminée (CDD) influencent diversement les jeunes travailleurs. Bien que certains trouvent ces contrats satisfaisants en termes de stabilité et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'autres ressentent une précarité et un stress accru, comme l'indique l'incertitude quant à leur avenir professionnel. Les CDD sont souvent acceptés pour des raisons économiques, mais ils peuvent impacter négativement la motivation et l'engagement des employés. Ainsi, bien que les CDD puissent offrir une certaine flexibilité, des initiatives de soutien et des politiques de progression professionnelle sont cruciales pour atténuer leurs effets négatifs et améliorer l'équilibre entre les obligations professionnelles et la vie privée des jeunes travailleurs.

### **Conclusion:**

Les contrats à durée déterminée (CDD) occupent une place importante sur le marché du travail actuel, en particulier pour les jeunes travailleurs. Bien que ces contrats offrent une certaine flexibilité, ils soulèvent des questions sur leur impact sur la qualité de vie des employés, notamment en termes d'équilibre entre les obligations professionnelles et la vie privée. Cette étude vise à examiner comment le CDD peut être un moyen d'adaptation entre ces deux sphères pour les jeunes travailleurs. L'analyse se concentre sur trois hypothèses principales :

**Perception de la stabilité des CDD** : Les contrats à durée déterminée sont perçus par les jeunes travailleurs comme moins stables, ce qui peut engendrer un mécontentement au travail et une dégradation des relations professionnelles.

**Acceptation économique des CDD** : Les jeunes employés acceptent principalement les contrats à durée déterminée en raison de nécessités économiques, ce qui peut entraîner une perception de précarité impactant leur motivation et leur engagement.

**Perspectives de carrière et incertitude** : Les jeunes travailleurs sous CDD peuvent avoir des perspectives de carrière moins évidentes et ressentir une incertitude accrue quant à leur avenir.

Pour aborder cette problématique, nous avons mené une étude en plusieurs étapes au sein de l'entreprise DOT Mascara :

1. **Conception du questionnaire** : Un questionnaire a été élaboré pour recueillir les perceptions et les expériences des jeunes employés concernant les CDD.
2. **Distribution et collecte des données** : Le questionnaire a été distribué aux employés de DOT Mascara, et les réponses ont été collectées de manière anonyme pour garantir l'objectivité des données.
3. **Analyse des données avec SPSS** : Les réponses ont été analysées pour identifier les tendances et les perceptions majoritaires concernant la stabilité, la motivation, l'engagement, et l'équilibre vie professionnelle/vie privée sous CDD.
4. **Interprétation des résultats** : Les résultats ont été interprétés pour valider ou invalider les hypothèses formulées initialement.

## *Conclusion*

---

### **Les résultats obtenus :**

L'étude des contrats de travail à durée déterminée chez les jeunes travailleurs révèle une complexité d'interactions entre stabilité professionnelle, satisfaction au travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ces contrats, souvent perçus comme moins stables, peuvent susciter des préoccupations quant à l'avenir professionnel des jeunes travailleurs.

L'acceptation des CDD par ces travailleurs est souvent motivée par des nécessités économiques, mais peut être accompagnée d'une perception de précarité, impactant la motivation et l'engagement au travail.

Ces résultats mettent en lumière l'importance d'initiatives visant à améliorer la qualité de vie des jeunes travailleurs sous contrat à durée déterminée, en offrant un soutien adapté pour compenser la perception de précarité et promouvoir un équilibre sain entre vie professionnelle et personnelle .

En définitif, le management des ressources humaines dans toute entreprise repose sur le principe de la construction des compromis entre employeurs et salaires, conduisant à la fois à la stabilité de l'entreprise, de l'emploi et des travailleurs, cette stabilité reste toutefois, relative et non pas absolue, en raison de l'environnement changeant dans lequel œuvre l'organisation économique.

Enfin ; notre travail peut servir dans le futur comme un support pour les études qui interviendront dans le futur

### **Recommandations :**

- Des initiatives telles que les programmes de mentorat, les opportunités de progression professionnelle et les politiques de flexibilité du travail peuvent atténuer ces effets négatifs et améliorer la qualité de vie des employés sous CDD.
- Les entreprises et les décideurs politiques doivent reconnaître les défis spécifiques des jeunes travailleurs sous CDD et adopter des mesures adaptées pour répondre à leurs besoins.
- En favorisant un environnement de travail inclusif, stable et propice au développement professionnel, les entreprises peuvent contribuer à améliorer le bien-être et la satisfaction des

## *Conclusion*

---

jeunes employés, tout en garantissant un équilibre sain entre leurs obligations professionnelles et leur vie personnelle.

- La gestion des contrats de travail à durée déterminée doit s'inscrire dans une approche holistique visant à promouvoir le bien-être et l'épanouissement des jeunes travailleurs, tout en assurant une performance durable et une croissance économique équilibrée.

### **Perspectives à venir pour les scientifiques :**

- Études longitudinales : Effectuer des recherches sur une période plus étendue afin d'observer comment les perceptions et la satisfaction des jeunes travailleurs en contrat à durée déterminée évoluent.
- Évaluation des effets des CDD par rapport aux contrats à durée indéterminée (CDI) et à d'autres types de contrats : Évaluer les conséquences des CDD.
- Analyse sectorielle : Étudier l'effet des contrats à durée déterminée dans divers secteurs afin de repérer des différences particulières.
- Influence des politiques d'entreprise : Étudier l'impact de diverses politiques d'entreprise sur la perception et la satisfaction des employés en contrat à durée déterminée.

## Références bibliographiques

### Ouvrages généraux :

ALAIN, BURLAUD. (2021).Toute la 3<sup>ème</sup> année DCG3 Droit social, DCG7 Management, DCG11Contrôle de gestion, Paris : Sup Foucher ,355pages .

BERHO, FRANCOISE, BORDENAVE, MARIE LOUISSE, ARELETTE MARTIN. (1992).Droit du Travail terminales BEP2 ACC CAS VAM, Paris : Nathan technique.

DERMAZIERE DIDIER. (1995).la sociologie du chômage, Paris : la découverte ,128.

KOHEL, JEAN LUC. (1994).Droit du travail et droit social, Paris : Ellipses, 224pages.

LANGE DANIEL, ROULET VINCENT. (2012).Droit du travail 2<sup>ème</sup> 2dition, Paris : ellipses, 305 pages.

MALINGREY, PHILIPPE. (2005). La réglementation du travail contrat de travail, rémunération, santé, sécurité, relations sociales. PARIS : ellipses, 156pages.

### Ouvrages spéciaux :

KORICHE, MOHAMMED, NASER EDDINE. (2009).Tome1 droit de travail les transformations du droit Algérien entre statut et contrat .Paris : OPU, 293 pages.

### Source officiels :

Article 02 loi 81\_07 « relative à l'apprentissage »FNAC texte juridique, (1981), JUIN.

Article 04 loi 81\_71 « relative à l'apprentissage »journal officiel, (N°26,1981), Juin.

Article 12 loi 90\_11 « relative aux relations de travail »journal officiel, (N°17,1990), Avril.

Article 13 loi 90\_11 « relative aux relations de travail »journal officiel, (N°17 ,1990), avril.

Article 14 loi 90\_11 « relative aux relations de travail » journal officiel, (N°17,1990), avril.

Article 15 loi 90\_11 « relative aux relations de travail » journal officiel, (N°17 ,1990), Avril.

Article 54 loi 90\_11 « relative aux relations de travail »journal officiel, (N°17,1990), avril.

Article 64/65 loi 90\_11 « relative aux relations de travail » journal officiel, (N°17 ,1990), avril.

Article 93 « si l'obligation a pour objet une chose impossible en soi, le contrat est radicalement nul » code civil, (1975), septembre.

Article 97 « le contrat est nul lorsque on s'oblige sans cause ou pour une cause contrainte à l'ordre public ou aux bonnes mœurs »code civil (1975), septembre.

Article 135 loi 90\_11 « est nulle et de nul effet toute relation de travail qui n'est pas conforme aux dispositions de législations en vigueur » journal officiel, (N°17,1990), avril.

Ordonnance 82\_06 « il est renvoyé énonce que lorsqu'il s'agit de travaux à caractère saisonniers la durée de la relations de travail est établie pour une période ne dépassant pas la durée de la saison trois mois » journal officiel, (N°9,1982).

Ordonnance 96\_21 « article 2 » journal officiel, (N°43,1996), juillet.

Ordonnance 97\_03 « la durée légale de travail » journal officiel, (N°3,1997), janvier.

Décret exécutif 08\_126 « relative au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle » journal officiel, (N°22,2008), avril.

Décret exécutif 94\_09 « préservation de l'emploi et protection des salaires susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi » journal officiel, (N°34,1994), juin.

Décret exécutif 97\_473 « relative au travail à temps partiel » journal officiel, (N°82,1997), décembre.

Décret exécutif 10\_277 « relative au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle » journal officiel, (N°68,2010), novembre.

Décret exécutif 11\_105 « relative au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle » journal officiel, (N°14,2011), mars.

Arrêté « cour de cassation dossier N°242693 RCSN » chambre social, (2022), octobre.

MENDIL, DJAMILA(2020), analyse macroéconomique des politiques d'emploi Algérie dans une perspective d'un développement durable, volume 48, (N°190) ,91\_110.

ERHEL, CHRISTINE, (2020), Les CDD en France : un changement de composition et d'usage depuis les années 2000 ? Le droit ouvrier, (N°862), pages300/304.

KESSLERT, FRANCIS, (2023), un nouveau CDD en expérimentation vers des remplacements professionnels PARIS,

DIB, ABDELHAFID HIKMET, ABOU BEKER, (2022), la relation de travail en droit Algérien entre pérennité et précarité, volume 06(N°2), pages 480\_496.

ROMINA GIULIANO, BENOIT MAHY, FRANCOIS RYCX, (2022), Quels effets les contrats de travail à durée déterminée ont-ils, au plan global et sectoriel, sur la productivité, les salaires et les profits des firmes belges, (n°9), pages 17\_35.

#### **Sites web :**

1).Comment le management permet-il de répondre aux changements de l'environnement ? ASP assistance scolaire personnalisée

[https://www.assistancescolaire.com/eleve/1STMG/management-des-organisations/reviser-le-cours/1stmg\\_man\\_06#:~:text=Le%20manager%20doit%20s'adapter,influer%20sur%20ses%20pratiques%20manag%C3%A9riales](https://www.assistancescolaire.com/eleve/1STMG/management-des-organisations/reviser-le-cours/1stmg_man_06#:~:text=Le%20manager%20doit%20s'adapter,influer%20sur%20ses%20pratiques%20manag%C3%A9riales) vu le 02/04/2024 à 23 :30

2) Le CDD Tremplin en Entreprise Adaptée UNION NAIONALE DES ENTREPRISES ADAPTEE <https://www.unea.fr/le-cdd-tremplin-en-entreprise-adaptee>

Vu le 27 mars 2024 à 22 :30

- 3) WAGNER, MAXIME 7 motifs pour avoir recours à un contrat à durée déterminée (CDD) <https://www.captaincontrat.com/recruter-gerer-ses-salaries/recruter-des-salaries/motifs-choix-cddvu> le 23 MARS 2024 à 20 :45 page CAPTAIN CONTRAT
- 4) Michelet, Valérie CENTRE INFO CDD pour assurer un complément de formation : quelle doit être la nature de la formation proposée au salarié \_<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/decryptage/jurisprudence/employeur-cdd-pour-assurer-un-complement-de-formation> ? Vu le 27 MAR5S 2024 00 :30
- 5) <https://www.in-recruiting.com/fr/recruter-generation-z/> auteur GONNET, CHIARA LAURENT titre Comment recruter efficacement les candidats de la génération Z page IN RECRUTING vu le 1/04/2024 à 00 :56
- 6) <https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2023/generation-z--leurs-attentes-vis-a-vis-du-marche-du-travail.html?type=article> Génération Z : leurs attentes vis-à-vis du marché du travail FRANCE TRAVAIL.ORG vu le 29/03/2024 à 01 :05
- 7) auteur Haichour, Ikram-Eddine EL WATAN <https://elwatan-dz.com/limpact-des-digitales-natives-sur-le-management-des-entreprises-algeriennes-la-generation-z-au-coeur-du-changement-systemique> L’impact des digitales natives sur le management des entreprises algériennes : La génération «Z» au cœur du changement systémique vu le 29/05/2024 14 :10
- 8) <https://elandestalents.apicil.com/recrutement/recrutement-emploi-attentes-jeunes/> LES ATTENTES DES JEUNES EN 2024 VU LE 1/4/2024 à 23 :45
- 9) <https://lentrepreneuralgerien.com/impots/item/119-la-taxe-de-la-formation-professionnelle-continue-et-d-apprentissage-en-algerie> LA taxe de la formation professionnelle continue en Algérie vu le 12 mars 2024 à 14 :20
- 10) [fr.wikipedia.org/wiki/contrat\\_de\\_pré\\_embauche](fr.wikipedia.org/wiki/contrat_de_pré_embauche) vu le 2/5/2024 à 10 :00
- 11) <https://www.sqorus.com/stage-de-pre-embauche-realite-ou-utopie/> vu le 2/5/2024 à 11 :00
- 12) <https://www.algerie-eco.com/2022/02/17/allocation-chomage-les-conditions-et-modalites-fixees/> vu 17/2/2024 à 9 :30
- 13) <https://www.state.gov/the-organization-for-economic-co-operation-and-development-oecd/> vu le 12 /04 /2024 à 13.00
- 14) <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/living-and-working-europe-2020>, vu le 12/04/2024 à 22 :00

### **Rapport :**

MARESCA, BRUNO, (1994), jeunes en attentes d’intégration professionnelle, collection des rapports N°157, réalisé à la demande des affaires sociales du sénat, CREDOC 142 RUE DE CHEVALEUET 75013 PARIS.

## Thèses :

YACOUB, ZINA(2017), le droit Algérien du travail entre enjeux économiques et protection d'emploi, v06.

## المراجع بالعربية

- صابر بن عزوز.(2011). نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان:328 صفحة.
- ذيب عبد السلام. (2003). قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القاضي للنشر، الجزائر:576 صفحة.
- سعيد طربت.(2012). النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دارة الهومة للنشر والتوزيع، الجزائر:303 صفحة.
- سلامي أمال.(2013). عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع تنظيم الاقتصادية كلية الحقوق جامعة قسنطينة 1: صفحة 89/88.
- بوعطية مليكة.(2022). عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة من خلال الندوة البحثية من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية: صفحة 19.
- هواري سعاد.(2004). أساليب الاستنباط محاضرة لطلاب سنة 2 ماستر:صفحة 16.

## **Annexes**



## *Questionnaires :*

**Bonjour monsieur, madame, mademoiselle,**

Avant toute chose, nous tenons à exprimer notre gratitude pour votre participation à cette enquête qui fait partie de la préparation d'un mémoire de Master en Management des Ressources Humaines

*Axe concernant de données personnelle :*

*Question 01 :*

*Sexe :*

*Homme*

*Femme*

*Question 02 :*

*Quel est votre âge ?*

- *A) Moins de 20 ans*
- *b) 20-24 ans*
- *c) 25-29 ans*
- *d) 30-34 ans*
- *E) Plus de 35 ans*

## **Axe concernant de contrat CDD :**

### **Question 03 :**

*Combien de contrats à durée déterminée avez-vous conclus jusqu'à présent ?*

- a) 1-2
- b) 3-5
- c) 6-8
- d) Plus de 8

### **Question 04 :**

*Comment évaluez-vous la stabilité de l'emploi avec un contrat à durée déterminée ?*

- A) Très stable
- B) Stable
- c) Neutre
- d) Instable
- E) Très instable

### **Question 05 :**

*Est-ce que vous faites confiance quant au déroulement de carrière uniquement par voie de CDD*

- 1) Oui
- 2) Non

### **Question 06 :**

*Avez-vous déjà ressenti des inquiétudes quant à la fin de votre contrat ?*

- A) Jamais
- B) Rarement
- C) Parfois
- D) Souvent
- E) Toujours

*Axe concernant la qualité de vie :*

*Question 07 :*

*Quelle a été l'origine principale de votre acceptation d'un contrat à durée déterminée ?*

- a) Manque d'autres opportunités*
- b) Gain d'expérience professionnelle*
- c) Besoin financier immédiat*
- d) Autre (précisez)*

*Question 08 :*

*Que représente l'entreprise pour vous :*

- 1) Juste un lieu de travail*
- 2) Un lieu de travail et une maison*
- 3) Un lieu de travail et une maison et une deuxième famille*

*Question 09 :*

*Dans quelle mesure pensez-vous que votre statut de contrat à durée déterminée influence vos relations professionnelles ?*

- A) Pas du tout*
- B) Faiblement*
- C) Modérément*
- D) Fortement*

*Question 10 :*

*Comment décririez-vous l'ambiance au sein de votre équipe ou de votre lieu de travail ?*

- A) Très positive*
- B) Positive*
- c) Neutre*
- d) Négative*
- E) Très négative*

*Question 11 :*

*Quels sont les facteurs essentiels qui influencent votre bien-être professionnel ?*

- *A) Engagement professionnel*
- *b) Relation avec les collègues*
- *c) Opportunités de progression professionnelle*
- *d) Sécurité du travail*
- *e) Autre*

*Question 12 :*

*Comment percevez-vous l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?*

- *A) Très équilibré*
- *B) Équilibré*
- *c) Neutre*
- *d) Déséquilibré*
- *e) Très déséquilibré*

*Question 13 :*

*Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous votre satisfaction globale au travail ?*

- *A) 1-3*
- *b) 4-6*
- *c) 7-8*
- *d) 9-10*

*Question 14 :*

*Quels sont vos perspectives futures dans votre poste actuel*

- *A) Envisagez de rester à long terme*
- *B) Envisagez de partir à moyen terme*
- *C) Envisagez de partir à court terme*
- *d) Incertain*

*Question 15 :*

*Dans quelle mesure pensez-vous que les CDD ont un impact sur votre qualité de vie*

- a) Très favorable*
- b) Favorable*
- c) Négatif*
- d) Très défavorable*

***Nous vous remercions de votre collaboration***



**DIRECTION OPERATIONNELLE DE MASCARA**  
Sous Direction Fonctions Support  
Département des Ressources Humaines  
Réf : AT/DO29/SDFS/DRH/SPPS/N°122/18

## **CONTRAT DE TRAVAIL (A DUREE DETERMINEE)**

**Temps Plein**

**Entre les soussignés :**

Algérie Télécom, société par action, dont le siège social est sis Route Nationale N° 05, Cinq Maisons, Mohammadia, Alger, immatriculée représentée par le Directeur Opérationnel de Mascara Monsieur **BOUYOUCEF Kamel**.

**D'une part ;**

**Et ;**

Mme, Melle, M. **MEZOUZHI Mohamed Amine** Né (e) le : **18 septembre 1990 à Mascara**

Demeurant à : **N° 03, Rue BELAKHEDAR Ali - Mascara -**

Carte d'identité nationale n° **102986011** délivrée le **23/01/2017** par la Commune de Mascara.

**D'autre part ;**

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

ALGERIE TELECOM SPA  
Siège Social : Route Nationale n° 5 . Cinq Maisons . Mohammadia 16 200 - ALGER  
NIF : 0002 16 001 808 337  
NIS : 000 216 290 656 936

[www.algeriatelecom.dz](http://www.algeriatelecom.dz)  
Email : [contact@algeriatelecom.dz](mailto:contact@algeriatelecom.dz)  
Tél : +213 (021) 82 38 38  
Fax : +213 (021) 82 38 39



**DIRECTION OPERATIONNELLE DE MASCARA**  
**Sous Direction Fonctions Support**  
**Département des Ressources Humaines**

**Article 1<sup>er</sup> : - OBJET DU CONTRAT**

Le présent contrat a pour objet de définir et de préciser les relations de travail qui lient l'Entreprise ALGERIE TELECOM et Mme, Melle, M. **MEZOUGHY Mohamed Amine**.

ALGERIE TELECOM engage, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, Mme, Melle, M. **MEZOUGHY Mohamed Amine** qui déclare formellement n'être lié à aucune entreprise ou autre organisme et avoir quitté son précédent employeur libre de tout engagement.

**Article 2 : - TEXTES APPLICABLES**

Le présent Contrat est soumis aux dispositions des lois et règlements en vigueur, notamment :

- la Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail,
- la Convention collective de l'entreprise ALGERIE TELECOM,
- les Accords subséquents,
- le Règlement intérieur de l'Entreprise ALGERIE TELECOM.

Les parties sont tenues de s'y conformer dans les limites et conditions des dispositions contractuelles qui les obligent.

Si des dispositions légales, législatives, conventionnelles ou réglementaires venaient à être modifiées ou supprimées, les dispositions contractuelles s'y rapportant seraient modifiées de plein droit.

**Article 3 : - MOTIF DU CONTRAT-DATE D'EFFET- DUREE**

Pour les besoins d'exécution d'un programme de travail limité dans le temps, le présent contrat à durée déterminée est établi en application des dispositions de l'article 12 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 modifiée et complétée, relative aux relations de travail.

Ainsi, Mme, Melle, M **MEZOUGHY Mohamed Amine** est engagé(e) pour assurer le poste **d'Opérateur Réseaux Energie & Environnement**.

Le présent Contrat prend effet à compter du ..... à huit (08) heure et prendra fin de plein droit et sans formalité à l'échéance de son terme le ....., soit pour une durée de 12 mois.

**Article 4 : - EMPLOI ET QUALIFICATION**

Mme, Melle, M. **MEZOUGHY Mohamed Amine** sera employé(e) en qualité **d'Opérateur Réseaux Energie & Environnement** (Emploi) et sera positionné (e) à la catégorie 10 de la grille des salaires au sein de l'entreprise.

Mme, Melle, M. **MEZOUGHY Mohamed Amine** exercera ses fonctions sous l'autorité hiérarchique et selon les directives du **Chef de Centre Energie & Environnement** auquel il rendra compte de son activité.

ALGERIE TELECOM SPA  
Siège Social : Route Nationale n° 5 . Cinq Maisons . Mohammadia 16 200 - ALGER  
NIF : 0002 16.001 808 337  
NIS : 000 216 290 656 936

[www.algeriatelecom.dz](http://www.algeriatelecom.dz)  
Email : [contact@algeriatelecom.dz](mailto:contact@algeriatelecom.dz)  
Tél : +213 (021) 82 38 38  
Fax : +213 (021) 82 38 39



## DIRECTION OPERATIONNELLE DE MASCARA

Sous Direction Fonctions Support

Département des Ressources Humaines

Mme, Melle, M. ~~MEZOUGHİ Mohamed Amine~~ reconnaît et accepte que toute réalisation, création, production effectuées dans le cadre du présent Contrat de travail et/ou dans les locaux de la société sont la propriété de l'Employeur.

### Article 5 : - LIEU DE TRAVAIL ET MOBILITE

Mme, Melle, M. ~~MEZOUGHİ Mohamed Amine~~ sera affecté(e) au ~~Centre Energie et Environnement de Mascara auprès du Département Réseau Transport, Sous Direction Technique de Mascara.~~

L'employeur peut, dans le cadre de l'organisation de son activité, ou dans les cas ou les besoins du service l'exigent affecter l'employé(e), qui est tenu(e) d'accepter, à tout autre poste de travail correspondant à sa qualification et à sa classification selon le plan organisationnel.

Ce changement, pour nécessité de service à opérer selon les normes arrêtées, peut avoir lieu, d'une structure à une autre, d'un emploi à un autre et/ou d'un lieu de travail à un autre.

Le refus de l'employé(e) de rejoindre son nouveau poste de travail dans un délai de **trois (03) jours** ouvrables qui suivent la notification de la décision, est assimilé à un refus de travail et peut entraîner, à moins de causes liées à un cas de force majeure, les sanctions prévues au règlement intérieur de l'entreprise.

Le changement du lieu de travail peut, par ailleurs, intervenir selon les procédures en vigueur au sein de l'Employeur, soit dans le cadre d'un recrutement interne ou suite à la demande de l'employé(e) après accord écrit de l'entreprise, pour des raisons sociales pleinement justifiées.

### Article 6 : - ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITES

L'employé (e) s'engage à accomplir toutes les tâches inhérentes à son emploi dans le strict respect des règles édictées par sa hiérarchie et au mieux de ses capacités professionnelles.

Mme, Melle, M. ~~MEZOUGHİ Mohamed Amine~~ s'engage à exercer et à assumer les tâches qui lui seront confiées au sein de l'entreprise.

L'intéressé (e) s'engage à utiliser rationnellement les ressources mises à sa disposition en veillant personnellement à l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs qui lui seront assignés.

### Article 7 : - REMUNERATION

En rémunération du travail fourni, Mme, Melle, M. ~~MEZOUGHİ Mohamed Amine~~ percevra un salaire de base mensuel fixé à ~~27 300, 00 DA (Vingt sept mille trois cent Dinars Algériens)~~ correspondant au positionnement fixé à l'article 4 ci-dessus, montant qui lui sera versé par virement postal chaque mois civil et à terme échu.



**DIRECTION OPERATIONNELLE DE MASCARA**  
**Sous Direction Fonctions Support**  
**Département des Ressources Humaines**

L'Employé (e) bénéficie également des primes et indemnités liées à son poste de travail selon les règles édictées par la convention collectives de l'entreprise, accords et procédures internes.

**Article 8 : - PERIODE D'ESSAI**

Le présent Contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de **Deux (02)** mois de travail effectif, maladie et absence de toute nature étant exclues.

Au cours de cette période d'essai chacune des parties pourra résilier le présent Contrat sans motif ni indemnité ni préavis.

En cas d'absence pour les raisons évoquées ci-dessus, la période d'essai sera prorogée pour une période égale à l'absence.

Au cours de la période d'essai, le présent contrat pourra être résilié à tout moment, sans motif ni préavis, ni indemnités par l'une ou l'autre des parties.

**Article 9 : - RESILIATION**

Le présent contrat peut être résilié avant la date prévue d'expiration du fait :

- de l'employeur.
- de l'employé (e).

Dans les conditions et formes fixées par la législation et réglementation liées aux relations de travail.

**Article 10 : - PREAVIS DE DEMISSION**

En cas de rupture unilatérale du présent Contrat de travail du fait de l'Employé(e), ce dernier est tenu (e) de respecter un délai de préavis d'**Un mois (01)** mois en application des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Dans ce cas, sauf dispense par l'employeur, l'Employé est tenu de procéder à la passation de consignes afférentes.

Toute fois cette période peut être réduite ou supprimée, après accord des deux parties.

**Article 11 : - DISCIPLINE**

L'employé(e) doit respecter toutes les obligations liées à son emploi, définies par l'organisation, la réglementation et le règlement intérieur en vigueur dans la société, à titre indicatif :

- Les horaires de travail.
- L'hygiène et sécurité.



**DIRECTION OPERATIONNELLE DE MASCARA**

**Sous Direction Fonctions Support**

**Département des Ressources Humaines**

- Le respect de la hiérarchie.
- Le secret professionnel.

**Article 12 : - CONFIDENTIALITE**

Mme, Melle, M ~~MEZOUGHI Mohamed Amine~~ s'engage, tant pendant la durée du présent Contrat, qu'après sa cessation, à observer la discrétion la plus absolue sur les informations de toute nature concernant le fonctionnement et les activités de la société, d'une part, et les clients de cette société d'autre part.

Il s'engage à ne communiquer à des tiers aucune indication sur les travaux, inventions, procédés, méthodes de l'Employeur qui seront portés à sa connaissance et à ne divulguer, en aucune façon, les indications qu'il pourrait recueillir du fait de ses fonctions sur tout ce qui touche à l'organisation de la société et à ses relations commerciales.

Il s'engage à ne sortir aucun document de la société, disquette ou tout autre support qui ne lui soit pas personnel, sauf autorisation expresse de l'employeur.

Il (Elle) doit par son comportement, veiller à protéger le bon renom de la société et s'abstenir de tout acte incompatible avec la fonction ou les responsabilités qu'il (elle) exerce.

**Article 13: - REGLEMENT DES LITIGES**

Tout litige pouvant naître à l'occasion de l'exécution du présent Contrat et à défaut d'un règlement à l'amiable, fera l'objet de règlement dans le cadre de la législation en vigueur.

**Article 14 : - MODIFICATION**

Le présent contrat peut faire l'objet de modifications après accord des deux parties.  
Ces modifications seront concrétisées dans les mêmes formes que celles ayant présidées à l'élaboration du contrat initial.

**Article 15: - DISPOSITIONS DIVERSES**

L'intéressé (e) certifie être libre de tout engagement et accepte le contenu du contrat dans la forme et dans le fond, et qui prend effet à compter du .....

En outre, Mme/Mlle/ Mr ~~MEZOUGHI Mohamed Amine~~ S'engage à faire connaître, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation concernant son adresse, et sa situation de famille.

Fait en trois (03) exemplaires,

**A Mascara, le : .....**

**Le contractant**

Nom & Prénom, signature (Précédé de la mention)

« Lu et approuvé »

**Le Directeur Opérationnel**

ALGERIE TELECOM SPA  
Siège Social : Route Nationale n° 5 . Cinq Maisons . Mohammadia 16 200 - ALGER  
NIF : 0002 16 001 808 337  
NIS : 000 216 290 656 936

WWW.algeriatelecom.dz  
Email : contact@algeriatelecom.dz  
Tél : +213 (021) 82 38 38  
Fax : +213 (021) 82 38 39

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Quelle a été l'origine principale de votre acceptation d'un contrat à durée déterminée ?	91	1	4	2,05	,861
Que représente l'entreprise pour vous	91	1	3	2,01	,913
Dans quelle mesure pensez-vous que votre statut de contrat à durée déterminée influence vos relations professionnelles ?	91	1	4	1,96	1,064
Comment décririez-vous l'ambiance au sein de votre équipe ou de votre lieu de travail ?	91	1	5	1,87	,763
quels sont les facteurs essentiels qui influencent votre bien être professionnels ?	91	1	4	2,25	1,121
Comment percevez-vous l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?	91	1	5	2,13	,968
Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous votre satisfaction globale au travail ?	91	1	4	2,16	,847
Quels sont vos perspectives futures dans votre poste actuel	91	1	4	2,00	1,054
Dans quelle mesure pensez-vous que les CDD ont un impact sur votre qualité de vie	91	1	4	2,09	,784
vie	91	1,44	2,67	2,0586	,30422
N valide (listwise)	91				

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Combien de contrats à durée déterminée avez-vous conclus jusqu'à présent ?	91	1	3	1,35	,584
Comment évaluez-vous la stabilité de l'emploi avec un contrat à durée déterminée ?	91	1	5	2,90	1,212
Avez-vous déjà ressenti des inquiétudes quant à la fin de votre contrat ?	91	1	5	2,68	1,299
Est-ce que vous faites confiance quant au déroulement de carrière uniquement par voie de CDD	91	1	2	1,51	,503
cdd	91	1,00	3,25	2,1099	,63378
N valide (listwise)	91				

### Corrélations

	cdd	vie
Corrélation de Pearson	1	,346**
Sig. (bilatérale)		,001
N	91	91
Corrélation de Pearson	,346**	1
Sig. (bilatérale)	,001	
N	91	91

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### Corrélations

		cdd	perso	pro	vie
cdd	Corrélation de Pearson	1	,677**	,621**	,346**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,001
	N	91	91	91	91
perso	Corrélation de Pearson	,677**	1	,487**	,629**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91
pro	Corrélation de Pearson	,621**	,487**	1	,565**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91
vie	Corrélation de Pearson	,346**	,629**	,565**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	
	N	91	91	91	91

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	cdd <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : vie

b. Toutes variables requises saisies.

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,346 <sup>a</sup>	,119	,110	,28707

a. Valeurs prédites : (constantes), cdd

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	,995	1	,995	12,073	,001 <sup>b</sup>
	Résidu	7,334	89	,082		
	Total	8,329	90			

a. Variable dépendante : vie

b. Valeurs prédites : (constantes), cdd

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,709	,105		16,251	,000
cdd	,166	,048	,346	3,475	,001

a. Variable dépendante : vie

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,754 <sup>a</sup>	,569	,559	,42085

a. Valeurs prédites : (constantes), pro, perso

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	20,565	2	10,282	58,055	,000 <sup>b</sup>
Résidu	15,586	88	,177		
Total	36,151	90			

a. Variable dépendante : cdd

b. Valeurs prédites : (constantes), pro, perso

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	-,116	,212		-,547	,586
1 perso	,604	,099	,491	6,124	,000
pro	,421	,088	,382	4,762	,000

a. Variable dépendante : cdd